



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Mari Hakkarainen

# MITEN MEILLÄ VOIDAAN?

Työhyvinvointi lastensuojelun työntekijöillä

Ylempi AMK–tutkinto  
Sosiaali- ja terveysala  
Kehittäminen ja johtaminen  
2017

## VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

Tekijä	Mari Hakkarainen
Opinnäytetyön nimi	Miten meillä voidaan? Työhyvinvointi lastensuojelun työntekijöillä
Vuosi	2017
Kieli	suomi
Sivumäärä	100 + 8 liitettä
Ohjaaja	Ulla Isosaari

Työhyvinvointi on enenevässä määrin ilmiö, johon kiinnitetään nyky-yhteiskunnassa huomiota. Työnteon resurssit ovat tiukkoja, jolloin työntekijöiden työhyvinvointi toimii jopa kilpailuvalttina, jonka avulla työstä voidaan saada tehokkaampaa ja laadukkaampaa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia eteläpohjaisen kunnan lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointia. Lastensuojelun työntekijöillä tarkoitetaan sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia ja lastensuojelun perhetyöntekijöitä. Tavoitteena oli selvittää työhyvinvoinnin tilaa, sekä mitkä tekijät parantavat työhyvinvointia. Tulosten pohjalta oli tavoitteena tuoda esiin mahdollisia keinoja, joiden avulla työhyvinvointia olisi kohdeorganisaatiossa mahdollista kehittää.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pohjautui Robert Karasekin työn vaatimusten ja työn kuormituksen JDC-malliin. Malli kuvaa työhyvinvointia ja työstressiä ja niiden syntyä. Tutkimus oli kehittämistehtävätyyppinen kvantitatiivinen tutkimus, jossa on kvalitatiivisia piirteitä. Tutkimus toteutettiin yhden kunnan kaikille lastensuojelun työntekijöille suunnatulla työhyvinvointikyselyllä. Kyselyn tuloksia analysoitiin sisällönanalyysillä ja teemoittelulla sekä käyttäen SPSS-ohjelmaa. Analyysissä käytettiin kysymyksistä muodostettuja summamuuttujia, joita tarkasteltiin taustamuuttujien valossa keskiarvotesteillä sekä korrelaatiolla.

Tutkimustulokset osoittivat työhyvinvoinnin olevan melko hyvä kohdeorganisaatiossa, lähes kaikilta osin keskiarvot olivat keskitasoa korkeampia. Esimiestyö ja johtaminen ovat melko toimivia, mutta viestintää ja palautteen antamista johtotasolta tulisi kehittää. Työn ja osaamisen osalta työhyvinvointi näyttäytyy hyvältä. Työyhteisölliset tekijät ja työilmapiiri ovat tulosten mukaan hyvät. Työhyvinvointi ja työkyky vaativat eniten kehittämistä tulevaisuudessa. Työmotivaatio on hyvällä tasolla, mutta määräaikaisten työsuhteiden, työn psyykkisestä kuormituksesta johtuvat sairauslomat ja työntekijöiden liian vähäinen määrä heikentävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteita ovat esimiestyö ja johtaminen, erityisesti viestinnän osalta, yhteisten käytäntöjen ja työnohjauksen kehittäminen, työn määrän järjeistäminen sekä työolosuhteiden parantaminen.

Avainsanat Työhyvinvointi, työstressi/työuupumus, lastensuojelu, kehittäminen

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES  
Sosiaali- ja terveystieteiden kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

## ABSTRACT

Author	Mari Hakkarainen
Title	Wellbeing at Work among the Employees in Child Welfare.
Year	2017
Language	Finnish
Pages	100 + 8 Appendices
Name of Supervisor	Ulla Isosaari

---

A phenomenon that is being paid attention to increasingly nowadays is wellbeing at work. The resources at work are tight and that is why wellbeing at work can be an asset, and with the help of that work will be more effective and of high-quality.

The aim of this thesis was to research wellbeing at work among employees in child welfare in a municipality in Southern Ostrobothnia. The employees in child welfare mean social workers, social supervisors and family workers at child welfare. The aim was to find out what the state of wellbeing at work in this municipality is and what factors promote wellbeing at work. The goal is to find ways to develop wellbeing at work in the target organization.

The theoretical framework was based on a theoretical model by Robert Karasek work demands and work stress JDC-model. This model describes wellbeing and stress at work and how they develop. The research was a development task, with quantitative and qualitative characteristics. The research was carried out with a questionnaire about wellbeing at work to all employees of child welfare in a municipality. The results of the questionnaire were analyzed with content analysis and with themes and using the SPSS-program. Sum variables were used in the analysis of the data.

The results indicated that wellbeing at work is fairly good in the target organization, the mean values were almost all higher than average. Supervisory duties and leadership were managed quite well but communication and feedback from the superior should be developed. Work community and atmosphere at work scored well in the inquiry. Work wellbeing and ability to work should be developed in the future. Work motivation is on a good level, but temporary employments, sick leaves that add the mental work load and too few employees reduce wellbeing at work. There is a need to develop supervisory duties and leadership, especially communication, common practices and supervision of work, rationalize the amount of work and improve the work circumstances.

---

Keywords Wellbeing at work, work-related stress/burnout, child welfare, improvement

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO .....	5
LIITELUETTELO .....	7
1 JOHDANTO .....	8
2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE SEKÄ TUTKIMUSONGELMAT .....	13
3 TYÖHYVINVOINTI.....	14
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä .....	14
3.2 Työhyvinvoinnin portaat .....	19
3.2.1 Ensimmäinen porras.....	19
3.2.2 Toinen porras .....	20
3.2.3 Kolmas porras .....	22
3.2.4 Neljäs porras .....	23
3.2.5 Viides porras .....	24
3.2.6 Kuudes porras .....	25
3.3 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta .....	25
3.4 Työhyvinvointi organisaation näkökulmasta .....	27
3.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen .....	32
3.5.1 Osaamisen kehittäminen .....	32
3.5.2 Esimies kehittämisen tukena.....	33
4 LASTENSUOJELU .....	36
4.1 Lastensuojelu ja lapsiperheiden sosiaalipalvelut.....	36
4.2 Työhyvinvointi sosiaalialalla.....	38
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	41
5.1 Tutkimusote.....	41
5.2 Tutkimuksen kohde .....	42
5.3 Aineiston keruu .....	43
5.4 Aineiston analyysi .....	44
5.4.1 Laadullinen analyysi .....	44
5.4.2 Määrällinen analyysi.....	47

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	49
6.1 Taustatiedot .....	49
6.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet .....	51
6.3 Avointen kysymysten tuloksia .....	70
7 POHDINTA .....	82
7.1 Tulosten tarkastelua.....	82
7.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelua.....	89
7.4 Johtopäätöksiä ja jatkotutkimusaiheita.....	93
LÄHTEET .....	96
LIITTEET 1-8 .....	101

## KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

<b>Kuvio 1.</b>	JDC–malli Karasekin mallia mukaillen	s. 16
<b>Kuvio 2.</b>	JDCS–malli Karasekin työn vaatimusten, hallinnan ja tuen malli vuodelta 1988	s.17
<b>Kuvio 3.</b>	Vastaajien työyksikkö	s.49
<b>Kuvio 4.</b>	Vastaajien ikäjakauma	s.50
<b>Kuvio 5.</b>	Vastaajien työkokemus nykyisessä työtehtävässä	s.50
<b>Kuvio 6.</b>	Vastaajien työkokemus sosiaaalialalla	s.51
<b>Taulukko 1.</b>	Työhyvinvoinnin portaat Maslowin tarvehierarkian mukaisesti	s.19
<b>Taulukko 2.</b>	Työhyvinvoinnin summamuuttujien tulokset.	s.52
<b>Taulukko 3.</b>	Esimiestyön ja johtamisen summamuuttujan tunnuslukuja	s.53
<b>Taulukko 4.</b>	Esimiestyö ja johtaminen prosentit ja frekvenssit	s.54
<b>Taulukko 5.</b>	Työ ja osaaminen-osion muuttujien tunnuslukuja	s.56
<b>Taulukko 6.</b>	Työ ja osaaminen-osion prosentit ja frekvenssit	s.57
<b>Taulukko 7.</b>	Työyhteisö-osion muuttujien tunnuslukuja	s.59
<b>Taulukko 8.</b>	Työyhteisö-osion prosentit ja frekvenssit	s.60
<b>Taulukko 9.</b>	Työhyvinvointi ja työkyky-osion muuttujien tunnuslukuja	s.62

<b>Taulukko 10.</b> Työhyvinvointi ja työkyky-osion prosentit ja frekvenssit	s.63
<b>Taulukko 11.</b> Työyksiköt eri osioiden osalta	s.65
<b>Taulukko 12.</b> Työsuhteen laatu eri vastausosioiden osalta	s.66
<b>Taulukko 13.</b> Sairausloma ja summamuuttujien tunnusluvut	s.67
<b>Taulukko 14.</b> Sairausloman syy ja summamuuttujien keskiarvot	s.68
<b>Taulukko 15.</b> Iän, työkokemuksen ja nykyisen työsuhteen pituuden korrelaatiot summamuuttujiin	s. 69

## **LIITELUETTELO**

<b>LIITE 1.</b> Kyselylomake	s.101
<b>LIITE 2.</b> Esimerkki teemoittelusta ensimmäisen avoimen kysymyksen osalta	s.103
<b>LIITE 3.</b> Esimerkki teemoittelusta toisen avoimen kysymyksen osalta	s.105
<b>LIITE 4.</b> Kehittämistoimenpide-ehdotuksia	s.106
<b>LIITE 5.</b> Esimiestyön ja johtamisen summamuuttujien Cronbach $\alpha$ -kertoimet	s.107
<b>LIITE 6.</b> Työ ja osaaminen summamuuttujien Cronbach $\alpha$ -kertoimet	s.108
<b>LIITE 7.</b> Työyhteisön summamuuttujien Cronbach $\alpha$ -kertoimet	s.109
<b>LIITE 8.</b> Työhyvinvoinnin ja työkyvyn summamuuttujien Cronbach $\alpha$ -kertoimet	s.110



## 1 JOHDANTO

Työ on yksi merkittävimpiä asioita ihmisen elämässä ja se pitää yllä ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Työn tarkoituksena on pohjimmiltaan antaa ihmiselle niin aineellista kuin henkistäkin hyvinvointia. Toisinaan työstä saattaa muotoutua suuri taakka, joka vähentää ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Rauramo 2004, 12.) Ihminen viettää työssään suurimman osan vuorokaudesta ja elämästään. Siksi työhyvinvoinnin merkitys ihmisen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille on suuri. Kasvio (2010, 29) kuvaa sitä, miten hyväkin työ voi muuttua terveydelle haitalliseksi. Usein tähän ovat syynä liiallinen työtahti tai työn suorituspaineeet niin johdon kuin työntekijän itsensä asettamat, joiden vuoksi työ alkaa hallita elämää ja jaksaminen vähenee.

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto on pyytänyt Tilastokeskusta tekemään selvitystä työssä koetun fyysisen ja psyykkisen kuormittumisen arvioinnista, tavoitteena luoda seurantamittareita työympäristön ja työhyvinvoinnin osalta esiin nousseille fyysiselle ja psyykkiselle kuormitukselle. Selvitys pohjautuu työssäolotutkimusten vastauksille. Selvityksestä käy ilmi, että työn henkinen rasittavuus liittyy usein korkeakoulutusta vaativaan ylempien toimihenkilöiden työhön, erityisesti ihmissuhdetyössä työskentelevillä. Kun tarkastellaan työntekijöitä ammattiryhmittäin, työn henkistä rasittavuutta kokee vähintään 60 % muun muassa eri alojen erityisasiantuntijoista, sairaanhoitajista, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista sekä hoivapalvelun työntekijöistä. Tutkimuksen mukaan työn henkistä rasittavuutta voivat lisätä organisaatioon ja työilmapiiriin liittyvät tekijät. Työn henkisen kuormittavuuden on todettu kaiken kaikkiaan lisääntyneen 1980-luvulta eteenpäin. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 7.)

Työn henkisen kuormittavuuden osalta tutkimuksessa nousi esiin esimerkiksi lisääntynyt kiireen tunne, joka on lisääntynyt työntekijöillä vuoteen 2013 mennessä, samoin työtahti näyttää kiristyneen. Sen sijaan taukoja työstä on ollut mahdollista pitää paremmin kuin aiemmin. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 33–34.) Eniten on henkisen kuormittavuuden osalta lisääntynyt väkivallan uhka tai väkivalta,

mikä näkyy myös sosiaalialan työssä vahvasti. Häirintä ja epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuminen näyttävät tutkimuksen mukaan pysyneen ennallaan, mutta työpaikkakiusaaminen sen sijaan on lisääntynyt. Yhtenä syynä tähän on se, että työpaikkakiusaamisesta on viime vuosikymmeninä puhuttu enenevässä määrin. Työpaikalla esiintyvä kilpailuhenki ja ristiriitojen esiintyminen työpaikalla ovat lisääntyneet, mikä johtunee osittain muun muassa taloudellisen tilanteen heikentymisestä ja sitä kautta varmuus työpaikoista ei ole niin vahva. Nämä tekijät ovat kuitenkin vuosien mittaan tasoittuneet ja näyttäisi siltä, että niissä tapahtuu muutosta taloudellisen tilanteen mukaan. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 34–35.)

Työn huono organisointi on tutkimusten mukaan työn henkisen kuormituksen kannalta negatiivinen asia. Tutkimuksen mukaan työn organisointi vaikuttaisi hieman parantuneen kuitenkin. Työntekijöiden riittävä tai paremminkin riittämätön määrä, on noussut esiin kaikissa työolotutkimuksissa työn henkiseen kuormitukseen vaikuttavana tekijänä. Liian vähäinen työntekijämäärä lisää esimerkiksi kiireen tuntua. Selkeä työn henkiseen kuormittavuuteen vaikuttava tekijä on myös esimieheltä saatava tuki. Ne, jotka kokivat tutkimuksen mukaan esimiehen tuen heikoksi, kokivat työn henkisesti raskaammaksi. Ilmiö, joka näkyy myös sosiaalialalla, on korvauksettoman ylityön tekeminen, joka lisää työn henkistä kuormitusta. Se liittyy myös kiireen tunteeseen vahvasti. Uusimpina henkistä kuormitusta lisäävinä tekijöinä ovat nousseet esiin työympäristön rauhattomuus ja melu. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 35–37; Salo, Rantonen, Aalto, Oksanen, Vahtera, Junnonen, Baldschun, Väisänen, Mönkkönen & Hämäläinen 2016, 25.)

Työhyvinvointi on iso tekijä kustannuksissa. Tutkimuksissa on todettu, että työhyvinvointi lisää organisaation kilpailukykyä ja vähentää selkeästi työn kustannuksia (Ojala & Ahonen 2005, 72). Tähän tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota nykyisellään, koska kuntien taloudellinen tilanne kokonaisuudessaan on monelta osin heikkoa. Tulevaisuudessa olisi tärkeää kiinnittää työhyvinvoinnin lisäämiseen huomiota ja ottaa työhyvinvointi osaksi organisaation strategiaa ja

johtamista, eikä vasta jälkikäteen tutkia, miten työhyvinvointi toteutuu (Ojala & Ahonen 2005, 269).

Lastensuojelu ja sen kustannukset ovat olleet jo pitkään maan laajuisesti puheen aiheena. Kustannukset ovat suuria, koska lasten ja nuorten ja kokonaisuudessaan perheiden pahoinvointi on lisääntynyt ja toisaalta palvelut eivät aina kohtaa asiakkaiden tarpeita oikea-aikaisesti ja riittävästi. Yhä enemmän perheissä näkyy mielenterveydellisiä ongelmia, päihteiden ongelmakäyttöä, työttömyyttä, jaksamattomuutta sekä vanhemmuus saattaa olla kateissa. Työ lastensuojelussa ja lapsiperheiden sosiaalipalveluissa on haastavaa ja vaatii vahvaa ammatillista osaamista. Lasten ja perheiden ongelmat ovat yhä kokonaisvaltaisempia ja monimuotoisempia ja äärimmäisen tunneherkkiä. Nämä lisäävät työntekijöiden työstressiä ja työuupumusta. (Rousu 2007, 18–19.) Toisaalta lastensuojelussa on liaksi jouduttu keskittymään viimesijaisiin toimintoihin, kuten huostaanottoihin ja kiireellisiin sijoituksiin, eli korjaavaan työskentelyyn, kun painopisteen pitäisi olla nimenomaan ennaltaehkäisevässä työssä (Rousu 2007, 23).

HuosTa-hankkeessa on tutkittu lastensuojelun kustannuksia ja lastensuojelun saatavilla olevia palveluita eri kunnissa. HuosTa-hankkeessa on todettu, että huostaanotot ja lasten sijoitukset kodin ulkopuolelle ovat lisääntyneet vuodesta 1990 eteenpäin, ja erityisesti 2000-luvulla sekä huostaan otettujen että kiireellisesti sijoitettujen lasten määrät lisääntyivät. Kodin ulkopuolelle sijoittaminen on kallista. Myös lastensuojeluilmoitusten määrän on todettu kasvaneen viime vuosina tutkimusten mukaan samoin avohuollossa olevien asiakkaiden määrä. (Heino, Hyry, Ikäheimo, Linnosmaa, Kuronen & Rajala 2016, 17–18.)

Kunta10-tutkimuksessa on tutkittu, mitkä riskitekijät aiheuttavat erityisesti sosiaalitaloustekijöille sairauspoissaoloja mielenterveysongelmien vuoksi. Tutkimuksessa on todettu sosiaalitalouden olevan erittäin kuormittavaa johtuen kiireisestä työtahdistista, suurista asiakasmääristä, työyhteisön ongelmista ja rooliristiriidoista työssä. Lisäksi sosiaalitaloudessa asiakasvastuu, monimutkainen ongelmanratkaisu ja asiakas-

den tunteiden vastaanottaminen ja käsittely ovat keskeisiä, minkä lisäksi asiakkaiden tilanteet ovat moniongelmaisia. Tutkimuksessa on myös todettu resurssien olevan usein riittämättömiä, ja työtä on usein tehtävä itsenäisesti ilman työparia. Näillä vajailla resursseilla on mahdollista tarjota minimaaliset lakisääteiset palvelut, mutta työn ja palveluiden kehittäminen ja suunnittelemine jää taustalle. On myös todettu, että suurimmassa riskissä sairastumiseen ovat lastensuojelussa tai toimeentulotuessa työskentelevät työntekijät. (Rousu 2007, 24; Salo, Rantonen, Aalto, Oksanen, Vahtera, Junnonen, Baldschun, Väisänen, Mönkkönen & Hämäläinen 2016, 6–7.)

HuosTa-tutkimuksessa todettiin myös lastensuojelun työn muuttuneen yhä vaativammaksi ja pätevien ja sitoutuneiden työntekijöiden saaminen näyttäytyi alueellisesti paikoin vaikealta. Työntekijöiden kuormitus ja asiakasmäärät vaativat kehittämistä, jotta lastensuojelu olisi laadukasta. Tutkimuksen mukaan esimerkiksi yhdellä sosiaalityöntekijällä tulisi olla 15 asiakasta, jotta työ olisi todellisesti laadukasta ja kaiken työn ehtisi tehdä. Lapsia ei nykyisellään ehditä kohdata riittävästi, mitä laki vaatisi. Työ lastensuojelussa vaatii monialaista yhteistyötä, yhteistyötä perheen eri palveluverkostoissa, työtiimiin sitoutumista, moniammatillisiin tukirakenteiden ja lastensuojelun johtamisen kehittämistä. (Heino, Hyry, Ikäheimo, Kuronen & Rajala 2016, 106–107.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on tarpeen, jotta työ kokonaisuudessaan voi kehittyä niin laadullisesti kuin taloudellisesti. Työhyvinvoinnin kehittämisessä oleellista on kiinnittää huomiota johtajuuteen ja osaamisen kehittämiseen. Sydänmaanlakka (2006) on kuvannut työn ja organisaatioiden jatkuvaa muutosta. Oman osaamisen ylläpitäminen on työntekijän parasta työsuhdeturvaa. Osaamisen kehittäminen tarvitsee tuekseen työn tekemisen, jossa työtä tehdessä tapahtuu oppimista. Esimerkiksi kehityskeskusteluiden avulla työntekijän on mahdollista käydä läpi omaa osaamistaan ja kehittämiskohteitaan yhdessä esimiehen kanssa. (Sydänmaanlakka 2006, 229.)

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä sosiaalipalveluissa lastensuojelun ja lapsiperheiden sosiaalipalveluiden työntekijöiden parissa. Lisäksi tässä opinnäytetyössä selvitettiin, miten työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä voisi kehittää ja sitä kautta vaikuttaa niin työn laatuun, vaikuttavuuteen kuin työntekijöiden jaksamiseen. Osaltaan myös kustannuksia voisi saada näiden tekijöiden kautta pienemmäksi, jos työntekijät voivat hyvin ja työ on tehokasta. Tutkimus toteutettiin työhyvinvointi-kyselyllä lastensuojelun työntekijöille etelä-pohjalaisessa keskisuuressa kunnassa. Tavoitteena oli saada kyseiseen kuntaan jatkuvaan käyttöön työhyvinvoinnin ja työn kehittämistä varten työhyvinvointia mittaava kysely.

## **2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE SEKÄ TUTKIMUSONGELMAT**

Tutkimuksen tarkoitus oli tutkia työhyvinvointia Etelä-Pohjanmaalla olevan kunnan sosiaalityössä, tarkemmin lastensuojelussa. Tarkoitus oli tutkia, miten työhyvinvointi näyttäytyy kyseisessä työkentässä tällä hetkellä ja miten tätä työhyvinvointia voi vastausten valossa kehittää ja parantaa entisestään. Yhtenä tavoitteena oli kehittää kyseiseen kuntaan lastensuojeluun työhyvinvointi-kysely, joka jäisi pysyvään ja säännölliseen käyttöön, jotta työntekijöiden työhyvinvointi olisi jatkuvassa seurannassa tulevaisuudessa. Tavoitteena oli nostaa esiin niitä tekijöitä, joilla on työntekijöiden kokemana merkitystä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Tavoitteena oli löytää kyselyn tuloksista sellaisia tekijöitä, joihin panostamalla työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia voisi parantaa, mikä vaikuttaisi ajan myötä niin työn laatuun, tehokkuuteen kuin myös työn korkeisiin kustannuksiin. Tavoitteena oli myös tehdä näkyväksi lastensuojelua niin päättäjille kuin tavallisille kansalaisillekin.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millainen työhyvinvointi on tutkimuskohteen työntekijöillä?
  - a) Millainen on työhyvinvoinnin taso?
  - b) Mitkä ovat lastensuojelussa työhyvinvointia edistäviä ja estäviä tekijöitä?
2. Millä keinoin lapsiperheiden sosiaalipalveluissa ja lastensuojelussa voi kehittää työhyvinvointia?

### 3 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa avataan työhyvinvoinnin käsitettä sekä kuvataan työn vaatimusten ja työn hallinnan mallia sekä työhyvinvoinnin portaat. Luvussa kerrotaan myös, miten työhyvinvointi näyttäytyy yksilön ja organisaation näkökulmasta. Lopuksi tässä luvussa kerrotaan, miten työhyvinvointia voisi kehittää.

#### 3.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Työhyvinvointi on moniulotteinen ja kokonaisvaltainen käsite. Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin seuraavasti:

*”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”.*

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ajatellaankin sisältävän fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen sekä henkisen työhyvinvoinnin, jotka kaikki ovat liitoksissa toisiinsa ja vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvointia ei voi tarkastella vain yhden osa-alueen näkökulmasta. (Virolainen 2012, 11.) Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittäminen ja edistäminen eivät ole pelkästään yksilön vastuulla, vaan yhteiskunta, organisaatio ja ihminen itse ovat vastuussa työhyvinvoinnin edistämisestä ja lisäämisestä ja työpahoinvoinnin vähentämisestä (Virolainen 2012, 12). Vesterinen (2006) on kuvannut työhyvinvoinnin perustaksi työkyvyn käsitettä. Työkyvyn käsite muodostuu Vesterisen mukaan kolmesta ulottuvuudesta eli yksilön ominaisuuksista, työyhteisön ominaisuuksista sekä itse työstä ja työympäristöstä. Yksilön ominaisuuksilla tarkoitetaan toimintakykyä, voimavaroja, sosiaalisia taitoja, elämäntilannetta, vastuuta, osaamista ja terveyttä. Työyhteisön ominaisuuksiin oleellisesti kuuluvat johtajuus, organisointi, työnjako, ilmapiiri, vuorovaikutus ja sosiaalinen tuki. Työn ja työympäristön ominaisuuksia puolestaan ovat työn vaatimukset, työmenetelmät, vaikutusmahdollisuudet, työn mielekkyys ja sisältö, henkinen ja fyysinen kuormittavuus, uralla eteneminen, työvälineet sekä fyysiset työolot. (Vesterinen 2006, 31.)

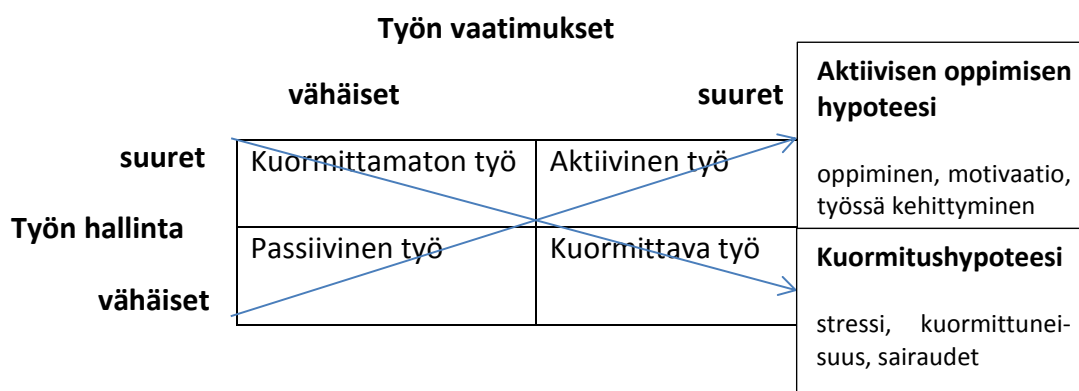
Työhyvinvointia tarkastellaan usein työpahoinvoinnin näkökulmasta eli negatiivisesta näkökulmasta. Tällöin työhyvinvointi määrittyy työpahoinvoinnin puuttumisesta. Työpahoinvointia aiheutuu työstä johtuvista stressi- ja uupumusoireista. Työstressinäkökulma on tärkeä työhyvinvoinnin selittämisessä, koska työstressillä on laaja-alaisia vaikutuksia työhön ja hyvinvointiin. Työstressin nähdään aiheuttavan ongelmia ihmisen hyvinvointiin ja terveyteen, taloudellisia vaikeuksia niin organisaation kuin yhteiskunnan tasolla ja työstressi vaikuttaa suoraan työsuorituksiin ja tätä kautta tuloksellisuuteen. Työlainsäädäntö kuitenkin tukee sitä, että työnantajan velvollisuus on taata työntekijöille työympäristön turvallisuus ja se, että työympäristö tukee työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä terveyttä kokonaisuudessaan. (Kinnunen & Feldt 2008, 13.) Työstressistä on olemassa erilaisia malleja, joita ovat muun muassa Peter Warrin (1987) vitamiinimalli, Robert Karasekin (1970) työn vaatimusten ja hallinnan malli sekä Johannes Siegristin (1986) ponnistusten ja palkkioiden malli. Tässä opinnäytetyössä keskitytään Karasekin malliin.

Robert Karasek on kehittänyt 1970-luvun lopulla mallin työstressistä, Job Demand–Control Model eli JDC–mallin. Tässä Karasekin mallissa on keskeistä työn hallinnan ja työn vaatimusten välinen keskinäinen suhde, jotka vaikuttavat siihen, onko työkuormitus haitallista. Työn hallinnalla tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työoloihin ja työn sisältöön, mahdollisuus osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon sekä sitä, että työ on monipuolista työntekijälle. Työn vaatimuksilla puolestaan tarkoitetaan työn ylikuormitusta, työn aikapaineita ja työssä esiintyviä rooliristiriitoja. (Le Blanc, de Jonge & Schaufeli 2008, 131.)

Karasekin mallin mukaan työ voidaan jaotella neljään erilaiseen luokkaan, jotka ovat kuormittamaton työ, aktiivinen työ, passiivinen työ ja kuormittava työ. Mallissa on kuormitushypoteesi ja aktiivisen oppimisen hypoteesi, joilla selitetään työhyvinvointia (kuvio 1). Aktiivisen oppimisen hypoteesin mukaan työ voi olla aktiivista tai passiivista, ja kuormitushypoteesin mukaan työ puolestaan voi olla joko kuormittamatonta tai kuormittavaa. Kun työn hallinta on vähäistä ja työn



kuormitus on vähäistä, työ on passiivista, eikä aktiivista oppimista tapahdu. Jos työn hallintamahdollisuudet ovat suuret ja toisaalta myös vaatimukset ovat suuret, työ on aktiivista. Tällöin ollaan aktiivisen oppimisen alueella, jossa työssä kehitetään ja työ on motivoivaa. Kun työn hallintamahdollisuudet ovat suuria, mutta työn vaatimukset ovat vähäiset, työ on kuormitushypoteesin mukaisesti vähäisesti kuormittavaa, mutta aktiivinen oppiminen jää varjoon. Työn hallintamahdollisuuksien ollessa vähäisiä, mutta vaatimusten ollessa suuria, työ on kuormittavaa, jolloin myöskään aktiivista oppimista ei tapahdu, vaan esiintyy stressiä. (Kinnunen & Feldt 2008, 18–19.)

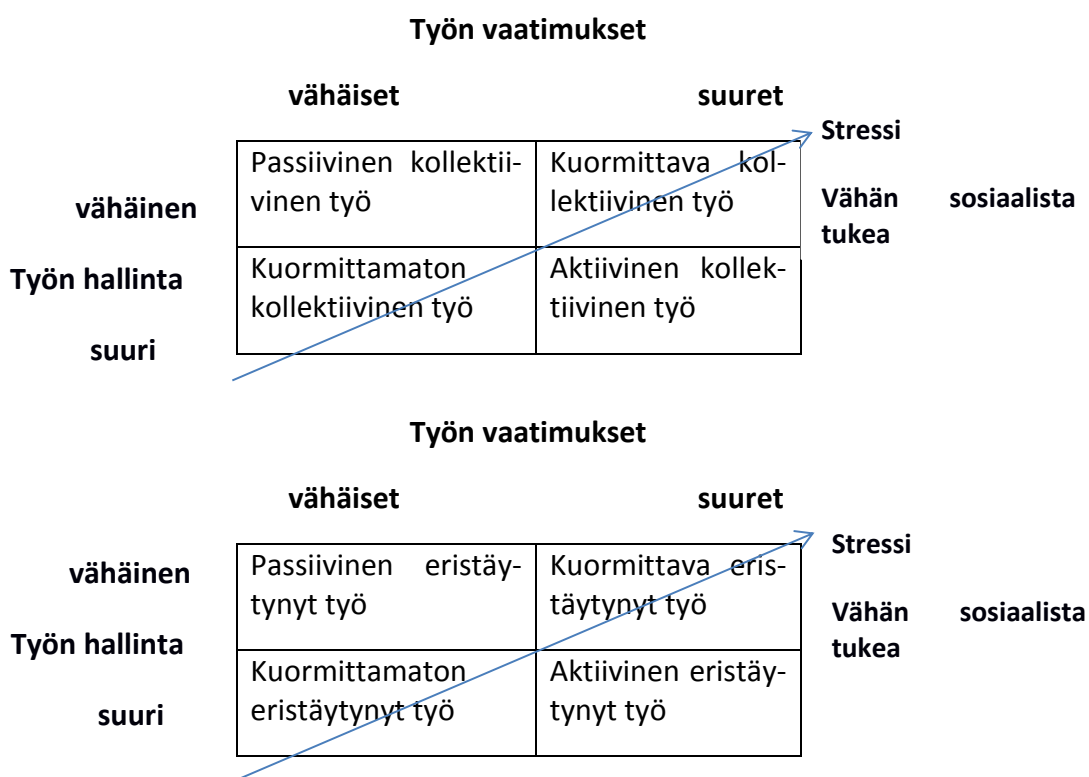


**Kuvio 1.** JDC-malli Karasekin mallia mukaillen (Kinnunen & Feldt 2008, 18–19).

JDC-malli oli kuitenkin liian yksinkertainen sosiaalisen tuen puuttuessa siitä, joten siihen on lisätty 1980-luvulla vielä sosiaalisen tuen osuus ja mallista tuli kokonaisvaltaisempi (Kinnunen & Feldt 2005, 20). Mallista tuli Job Demand-Control Support, JD-CS-malli, kuviossa 2 on esitetty malli, johon sosiaalisen tuen osuus on lisätty. Sosiaalinen tuki tarkoittaa sitä, että jos työntekijä saa vähän sosiaalista tukea, työ on eristäytynyttä työtä, mutta jos tukea saa paljon, työ on kollektiivista työtä. Sosiaalisen tuen määrällä on vaikutusta ihmisen hyvinvointiin. Jos työntekijä ei saa sosiaalista tukea, työ on aina kuormittavampaa. Sosiaalisen tuen lisäämistä mukaan malliin on kutsuttu eristäytymiskuormitukseksi, mikä tarkoittaa

sitä, että erityisen haitallista työ on silloin, kun se on kuormittavaa ja sosiaalista tukea on vähän. Parhain tuki työntekijän hyvinvoinnille, oppimiselle, kehittymiselle ja motivaatiolle on se, että työ on samaan aikaan sekä kollektiivista että aktiivista. (Le Blanc, de Jonge & Schaufeli 2008, 133; Kinnunen & Feldt 2008, 20.)

Karasek on vuonna 1985 kehittänyt JDC-malliin vielä itsearviointitietoon perustuvan JCQ-kyselyn eli Job Content Questionnaire, jonka tarkoituksena on tutkia työhön liittyviä piirteitä. Tähänkin on myöhemmässä vaiheessa lisätty sosiaaliseen tukeen liittyviä kysymyksiä. Kysely on kattava, sen on todettu olevan luotettava ja ennustavan hyvin työstä johtuvia ajateltuja seurauksia. Usein kuitenkin Karasekin malliin pohjautuvissa tutkimuksissa on kuitenkin käytetty muita työn piirteitä arvioivia menetelmiä. (Kinnunen & Feldt 2008, 21.) Tässä opinnäytetyössä ei ole käytössä JCQ-kysely, vaan toinen työn piirteisiin ja työhyvinvointiin liittyvä kyselyä.



**Kuvio 2.** JDCS-malli Karasekin työn vaatimusten, hallinnan ja tuen malli vuodelta 1988 (Kinnunen & Feldt 2008, 20).

Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan mallia on kritisoitu jonkin verran. Erityisesti siksi, että mallia on käytetty lähinnä stressiperäisten oireiden ja sairauksien tutkimiseen, mutta aktiivisen oppimisen hypoteesia ei ole niin paljoa tutkittu. Mallia on pidetty liiallisena työn piirteiden pelkistämisenä, koska se ei erottele määrällistä ja laadullista kuormitusta sekä kapea-alaisuudesta, koska työntekijän persoonallisuutta ei huomioida. Myös työn hallintaan liittyvien käsitteiden, kuten vaikutusmahdollisuudet ja työn monipuolisuus, samanarvoisuutta hyvinvoinnin kannalta ajateltuna on pohdittu. (Kinnunen & Feldt 2008, 22–23.)

Työuupumus ja loppuun palaminen liittyvät stressiin, ne ovat seurausta pitkään jatkuneesta stressitilasta. Ominaista työuupumukselle on kokonaisvaltainen väsymys, kyyninen asenne työtä kohtaan ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Ihminen reagoi yleensä stressiin pakene tai taistele-asenteella, mutta jos hallinnan tunne on menetetty tai siihen ei päästä pyrkimyksistä huolimatta, aiheutuu loppuun palaminen eli luovuttaminen ja lamaannus. (Rauramo 2004, 67–68.) Stressissä voidaan Hans Selyen mukaan tunnistaa kolme eri vaihetta; hälytysvaihe, elimistön sopeutumisvaihe ja uupumisvaihe (Rauramo 2004, 68). Yleensä stressioireet tulevat näkyviin fysiologisesti niissä elimissä, joissa kontrolloivat autonominen hermosto tai hormonit. Stressistä aiheutuvia sairauksia voivat olla esimerkiksi eri sydänsairaudet. Stressin oireista yleisimpiä ovat esimerkiksi unihäiriöt, jatkuva ärtyneisyyden tunne, keskittymisvaikeudet, oppimiskyvyn heikkentyminen tai jopa erilaiset fyysiset, toistuvat kivut. Uupumisvaiheessa koko elämä on rajoittunutta, koska kaikki ihmisen energia suuntautuu puolustusmekanismeihin, eikä energiaa riitä juuri muuhun. Kun ihminen kykenee selviytymään suuren tuen avulla loppuun palamisesta, siitä tulee usein hänelle vahvuus. (Rauramo 2004, 68–69.)

### 3.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvointia voidaan katsoa Maslowin tarvehierarkian näkökulmasta, jolloin puhutaan työhyvinvoinnin portaista (Ojala & Ahonen 2005, 29). Työhyvinvoinnin portaat kuvaavat työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja taulukossa 1 on esitetty työhyvinvoinnin portaat.

**Taulukko 1.** Työhyvinvoinnin portaat Maslowin tarvehierarkian mukaisesti (Ojala & Ahonen 2005, 29).

Henkisyys ja sisäinen draivi	Arvot, motiivit ja sisäinen energia
Itsensä toteuttaminen ja kasvun tarpeet	Luovuus, halu kehittää osaamista, toimintaa ja itseä, tavoitteet ja päämäärät
Arvostus	Osaaminen ja ammattitaito
Sosiaalinen hyvinvointi	Työyhteisö, hyvät ihmissuhteet työssä ja sen ulkopuolella
Turvallisuus	Henkinen ja fyysinen turvallisuus, työn jatkuminen
Fyysinen hyvinvointi	Fysiologiset tarpeet: ravinto, juominen, uni/lepo

#### 3.2.1 Ensimmäinen porras

Maslowin tarvehierarkiassa ihmisen fysiologiset perustarpeet eli ravinnon ja nesteen saanti ja riittävä lepo ja uni muodostavat alimman tason tarpeet, joihin verrataan muuta ihmisen terveyttä ja fyysistä vointia. Työhyvinvoinnin perustana tämän mukaisesti on ihmisen fyysinen hyvinvointi. Sen katsotaan sisältävän fysiologiset perustarpeet. (Ojala & Ahonen 2005, 29.) Rauramo (2004, 51) kuvaa, että riittävän ja tasokkaan ravitsemuksen sekä levon lisäksi merkittävä työhyvinvointia lisäävä tekijä on työpaikkaruokailu. Se tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden kesken

työpäivän lepoon, hetkelliseen työstä irrottautumiseen sekä aikaa sosiaalisille suhteille. Levon merkitys työhyvinvointiin korostuu myös. Riittämätön uni aiheuttaa jatkuvaa väsymystä, keskittymisvaikeuksia, alakuloisuutta sekä ärtyisyyttä. Unihäiriöt, kuten unettomuus ja päiväaikainen väsymys, ovat tyypillisiä esimerkiksi sellaisilla henkilöillä, jotka tekevät ylitöitä tai joiden työajat ovat poikkeavia. Työperäisiä unihäiriöitä syntyy työstä johtuvan stressin sekä ylikuormituksen vuoksi. (Rauramo 2004, 51–52.)

Liikunta kuuluu osana ihmisen fyysisiin tarpeisiin ensimmäiselle työhyvinvoinnin portaalle. Säännöllinen ja kohtuudessa pysyvä liikunta vaikuttaa työkykyyn, vapaa-ajanviettoon ja uneen positiivisesti ja ehkäisee monia sairauksia. Työnantaja voi edistää työntekijöiden liikkumista säännöllisillä työ-päivillä, joissa on liikunnallinen osuus tai esimerkiksi tukemalla työntekijän liikuntaharrastusta taloudellisesti. (Rauramo 2004, 56.)

Työterveys on osana työkyvyn edistämisessä tärkeä ja sen tehtävä on ehkäistä terveysvaaroja ja työperäisiä sairauksia, edistää terveyttä ja sairaanhoidollisesti palauttaa työntekijän työkykyä (Husman & Liira 2010, 197). Työpaikalla terveyden edistämistä on tarjota esimerkiksi erilaisia ryhmiä tupakoinnin lopettamisen tueksi, painon hallintaa tukemaan tai puuttua työntekijän haitalliseen alkoholin käyttöön (Husman & Liira 2010, 201).

### **3.2.2 Toinen porras**

Seuraavalla hyvinvoinnin portaalla nähdään turvallisuuteen liittyvät tarpeet, joita nähdään olevan työympäristöön liittyvä fyysinen ja henkinen turvallisuus sekä se, että ihmisellä on luottamus siihen, että työ jatkuu. Fyysinen työympäristön turvallisuus viittaa esimerkiksi siihen, että työvälineet ja työympäristö ovat turvallisia ja henkinen turvallisuus puolestaan siihen, että työpaikalla ei esiinny kiusaamista. (Ojala & Ahonen 2005, 29.) Teknologinen kehitys viime vuosikymmeninä on lisännyt työympäristöjen koneellistumista ja automatisaatiota, vähentäen siten joiltain osin työn haitallista kuormittavuutta ja tapaturmariskiä. Samaan aikaan

kuitenkin työn henkinen paine ja kuormitus ovat lisääntyneet, samoin kuin työntekijän osaamiseen liittyvät vaatimukset. (Rauramo 2004, 77.) Työ, joka on hyvin järjestettyä ja oikein mitoitettua on työhyvinvointia ylläpitävää ja edistävää. Työmäärä ja työn sisältö ovat ratkaisevassa asemassa työn henkistä turvallisuutta ajatellen. Lisäksi se, että työ on hyvin organisoitua, lisää työn tehokkuutta, joustavuutta ja takaa häiriöttömyyden.

Fyysisen työympäristön merkitys ei ole sen vähäisempi. Ollakseen laadukasta, työ vaatii hyvät puitteet; esimerkiksi asialliset työtilat, toimivat työvälineet tai lämpötila ja sisäilma ovat oleellisia perustekijöitä työhyvinvoinnin lisäämiseen. (Manninen 2009, 186–187.)

Työn turvattomuutta voi lisätä työyhteisön tila tai asiakastilanteet, joissa voi esiintyä esimerkiksi epäasiallista käytöstä, kiusaamista, väkivallan uhkaa, epäoikeudenmukaisuutta, huono tiedonkulkua tai epätasa-arvoa. (Rauramo 2004, 80–81.) Työturvallisuuslaki ohjaa (L23.8.2002/738) ohjaa työpaikan työturvallisuutta. Työturvallisuuden ja työsuojelun perusta työpaikalla on työsuojelun toimintaohjelma, johon sisältyy riskinarviointi (Manninen 2009, 177). Henkisen työsuojelun tarkoitus on toimia ennaltaehkäisevästi ja korjaavasti. Se tavoittelee työn vaatimusten ja työn hallinnan saattamista vastaamaan toisiaan. Kiireen hallinta, työn sisällön monipuolisuus sekä työn vaikutusmahdollisuudet vähentävät henkistä kuormitusta. (Rauramo 2004, 90.)

Väkivalta tai pelkkä sen uhka aiheuttaa turvattomuutta, jonka vuoksi näihin tulee varautua jo ennalta ehkäisevästi. Tarvittaessa on tärkeää, että väkivaltilanteita hoidetaan asianmukaisesti riittävällä jälkihoidolla. (Rauramo 2004, 93–94.) Turvattomuutta työssä aiheutuu myös työn jatkumisen epävarmuudesta. Turvattomuus, jonka ilmenemismuotona näkyy epätoivoa, epävarmuutta, epäluuloa ja epäluottamusta, johtaa siihen, että työntekijä ei tee työtä täydellä panoksella, koska turvattomuus vie voimavaroja liiaksi. Tämä johtaa työn tuottavuuden vähenemiseen ja työhyvinvoinnin laskuun. (Manninen 2009, 173.)

### 3.2.3 Kolmas porras

Kolmannella hyvinvoinnin portaalla ovat sosiaaliseen hyvinvointiin liittyvät tarpeet eli läheisyyden tarpeet. Ihmisellä on tarve kuulua johonkin, esimerkiksi työyhteisöön ja sosiaalista hyvinvointia ja työssä jaksamista lisäävät hyvät ihmissuhteet niin työssä kuin sen ulkopuolellakin. (Ojala & Ahonen 2005, 29.) Ihminen on psykofyysissosiaalinen olento ja sen vuoksi osallistuminen ja vuorovaikutussuhteet ovat merkittävässä asemassa työmotivaation, tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisö on ihmisen itsetuntoa nostava tekijä silloin, kun yhteisö toimii avoimesti ja luottamuksellisesti. Yhteinen tekeminen tukee jatkuvaa oppimista, joka nyky-yhteiskunnassa on välttämätöntä työelämässä pysyäkseen. Työyhteisön sosiaalinen tuki auttaa työstä suoriutumisessa ja auttaa jaksamaan työssä. Työ itsessään ja sen organisointi sekä työyhteisön kulttuuri ovat vaikuttamassa sosiaalisen tuen määrään ja laatuun. Varsinaisesti työ puolestaan on määrittämässä ihmisten välisiä suhteita ja mahdollistaa hyvää vuorovaikutusta. (Rauramo 2004, 123–124.)

Työilmapiiri tarkoittaa organisaation ilmapiirin, esimiehen johtamistyylin ja työyhteisön kokonaisuutta ja sillä on huomattava merkitys työhyvinvoinnille (Rauramo 2004, 125). Hyvän työyhteisön kriteereitä ovat oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo, yhteiset työyhteisön arvot ja tavoitteet, oman työn merkityksen ymmärtäminen, hyvä ilmapiiri ja yhteisöllisyys, mahdollisuudet kehittyä, vaikuttaa ja osallistua, reilu palkka- ja palkitsemispolitiikka, toimiva tiedonkulku ja tiedotus, sopiva työkuormitus, virikkeellinen työ sekä mahdollisuus siihen, että työ ja yksityiselämä eivät sulje toisiaan pois (Elo & Feldt 2008, 314; Rauramo 2004, 127).

Työyhteisön välinen luottamus on työhyvinvoinnin perusta. Luottamus lisää avointa viestintää ja vuorovaikutusta ja työntekijät saavat tukea haasteellisiin tilanteisiin toisiltaan. Työyhteisön toimivuus lisää työntekijöiden hyvinvointia työssä ja vapaalla ja parantaa siten työn tuottavuutta. Työntekijöiden motivaatio ja osaaminen lisääntyvät yhteistyön myötä. (Manninen 2009, 220.)

Esimiehen vaikutus työhyvinvointiin on merkittävä (Rauramo 2004, 132). Esimiehen tulee pystyä hyvään muutosjohtamiseen, henkilöstöjohtamiseen ja kehittämiseen. Esimiehen vastuulla on puuttua työyhteisön ongelmiin nopeasti ja ennaltaehkäisevästi, ollen koko ajan tasa-arvoinen ja avoin. Jos esimieheltä puuttuu ihmissuhdetaidot, ei näitä pysty paikata muulla osaamisella, vaan työyhteisö ajautuu enemmän tai vähemmän konflikteihin.

### **3.2.4 Neljäs porras**

Neljännellä hyvinvoinnin portaalla nähdään arvostuksen tarpeet. Työelämässä arvostus merkitsee sitä, että ihmisellä on osaamista ja ammattitaitoa. Osaaminen liittyy paljolti myös muiden tasojen tarpeisiin ja arvostuksen kokeminen työelämässä tukee paljolti ihmisen sosiaalista hyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2005, 29.) Kun työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja sen sisältöön, työhyvinvointi ja ihmisen itsearvostus lisääntyvät (Rauramo 2004, 136). Työyhteisön yhteiset arvot ja normit, jotka ovat samansuuntaiset kuin hänen henkilökohtaiset arvonsa, lisäävät työntekijän hyvinvointia. Työntekijä tarvitsee myös rakentavaa palautetta omasta osaamisestaan, jotta työntekijä saa niin onnistumisen kokemuksia, mielekkyyttä työhön ja mahdollisuuden kehittää omaa työtään. On todettu, että palautteen puuttuminen saa aikaan arvottomuuden ja merkityksettömyyden tunteita. Työssä toistensa kohtaamiselle pitäisi olla riittävästi aikaa. Hyvä palautteen anto kanava on osaltaan myös säännölliset kehityskeskustelut, joissa sekä seurataan työn tuloksellisuutta, työhyvinvointia että työntekijän osaamista. (Rauramo 2004, 140–141.)

Yhdenvertaisuus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoinen kohtelu lisäävät arvostuksen tunnetta. Työ on usein osa ihmisen minuutta ja työntekijän arvostaminen lisää elämänlaatua kokonaisuudessaan. Arvostusta voi osoittaa esimerkiksi erilaisilla palkitsemistavoilla, jotka lisäävät työntekijät motivaatiota työtä kohtaan. (Manninen 2009, 222–223.)



Työnohjaus on yksi tärkeä osa arvostuksen portaalla. Työnohjauksen kautta työntekijöille tarjoutuu mahdollisuus reflektoida omaa työtään kriittisesti. Työnohjaus mahdollistaa työntekijän kehittymisen ammatillisesti, selkeyttää työrooleja, tukee yhteisöllisyyttä ja tarkentaa työn tavoitetta ja tarkoitusta. Työnohjaus toimii usein työntekijöiden purkukanavana haastavissa työtilanteissa. (Rauramo 2004, 142.)

### **3.2.5 Viides porras**

Viimeisen eli korkeimman tason tarpeet ovat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet. Tällaisia ovat esimerkiksi luovuus, halu kehittää niin osaamistaan, toimintaansa kuin itseään sekä lisäksi tavoitteellisuus ja päämäärät elämässä. (Ojala & Ahonen 2005, 29.) Erityisesti muutosprosesseissa innovatiivisuus ja luovuus ovat tärkeässä roolissa. Avoin ja osaamista arvostava organisaatio tukee luovuutta. Luovuus ja innovatiivisuus toimivat työelämässä myös kilpailuvalttina ja lisäävät tehokkuutta. Jokaisen työntekijän asiantuntijuuden tunnustaminen tukee työhyvinvointia. (Manninen 2009, 131.)

Nykyajan työelämä vaatii työntekijöiltä jatkuvaa kehittymistä ja oppimista ja työntekijöiden ja organisaatioiden pitää kyetä sopeutumaan ja uudistumaan riittävästi. Kun työntekijät kehittyvät ja oppivat koko ajan, myös organisaatio pysyy kilpailussa mukana. Organisaation tulee pystyä osallistamaan työntekijänsä jatkuvaan oppimiseen, muutoin kehitys pysähtyy. On tärkeää, että työyhteisössä on vasta-alkajia, jotka voivat tuoda uutta tietoa työpaikalle, mutta myös pitkään työtä tehneiden hiljaisella tiedolla on merkitystä oppimisessa ja kehittämisessä. (Rauramo 2004, 149–150.)

Joskus työ voi olla liian haasteetonta ja helppoa tai vastakohtaisesti liian haastavaa ja kuormittavaa. Molemmat ääripäät ovat hyvä syy itsensä tavoitteelliselle kehittämiselle. Myös työ itsessään muuttuu ja vaatii ajoittain työntekijän uuden oppimista. Osaaminen lisää työntekijän tyytyväisyyttä työhönsä. (Manninen 2009, 102.) Itsearvostuksella näyttää tutkimusten valossa olevan yhteys työuupumuksen väsymyksen tunteeseen. Itseään arvostava työntekijä kykenee luottamaan omaan

osaamiseensa, ajatteluunsa ja toimintaansa työyhteisössä, jolloin ulkoiset tekijät eivät vaikuta niin voimakkaasti työntekijän kokemukseen itsestään työntekijänä. Esimerkiksi työn epävarmuus on vähäisempää, kun työntekijällä on vahva itsearvostus. (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2008, 102–102.)

### **3.2.6 Kuudes porras**

Työhyvinvoinnin portaille voidaan vielä asettaa yksi taso, joka sisältää henkisyyden ja sisäisen draivin. Nämä kattavat ihmisen arvot, motiivit ja sisäisen energian, jotka ohjaavat sitä, miten ihminen suuntautuu asioihin, esimerkiksi onko ihminen sitoutunut ja motivoitunut. Tällöin puhutaan henkisestä hyvinvoinnista. Henkinen hyvinvointi on perustana sille, miten ihminen voi, sillä jos ihmisellä ei itsellään ole halua pitää yllä omaa hyvinvointiaan, ei vaikkapa työpaikka voi tätä korjata. (Ojala & Ahonen 2005, 29–30.)

### **3.3 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta**

Työhyvinvointi tarkoittaa yksilön näkökulmasta sitä, että ihmisen henkilökohtainen tunne ja vireystila ovat positiivisia ja työ tuottaa iloa. Kokiessaan työhyvinvointinsa hyväksi, ihminen on sitoutunut ja innostunut työtään kohtaan. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Kun tarkastellaan työhyvinvointia yksilön näkökulmasta, ihmisen persoonallisuus on yksi tärkeä tekijä, joka siihen vaikuttaa. Persoonallisuus on laaja ja myös monisyinen alue ihmisessä, mikä aiheuttaa haasteita persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin sovittamisessa yhteen. Esimerkiksi se, onko ihminen introvertti eli sisäänpäin kääntynyt vai ekstrovertti eli ulospäin kääntynyt johtuvat paljolti siitä, millaisia persoonallisuuden voimavaroja ihmisellä on. (Bakker, Demerouti & Sanz–Vergel, 2014, 399.) Allport on (1961) esittänyt, että persoonallisuus on psykofyysisten järjestelmien kokonaisuus, joka määrää ihmisen luonteenomaista käyttäytymistä ja ajattelua (Feldt, Kokko & Mäkikangas 2008, 77–78). Tämän mukaisesti ihmisen persoonallisuus vaikuttaa suurelta osin siihen, miten työhyvinvointi koetaan. Voi olla, että joku osa persoonallisuudesta lisää ihmisen koke-

musta omasta työhyvinvoinnista, kun taas joku osa persoonallisuudesta vähentää kokemusta työhyvinvoinnista. Myös se vaikuttaa kokemukseen työhyvinvoinnista, millaisia stressinsäätelykeinoja ihminen on itselleen kehittänyt, ovatko ne enemmän ongelmasuuntautuneita vai tunnesuuntautuneita (Feldt, Kokko & Mäkikangas 2008, 83). Ongelma- ja tehtäväsuuntautuneet keinot ovat parempia työhyvinvoinnin kannalta, niiden avulla stressiä saadaan purettua paremmin. Usein sosiaalialan työssä työntekijät ovat empaattisia ja käsiteltävät asiat tunnepitoisia, mikä altistaa työstressille.

Perheen rooli on noussut tärkeäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi työntekijän kannalta. Erilaiset rooliristiriidat työn ja perheen yhteensovittamisessa ovat yleisiä. Perhe- ja työroolin välillä voi olla häirintää tai näiden roolien välinen kielteinen siirräntä perheen ja työn välillä voi vaikuttaa tähän perheen ja työn vuorovaikutukseen. Toisaalta perhe saattaa olla ihmistä tukeva ja suojata työstressiltä ja työuupumukselta. Toisena vaihtoehtona on, että työstä johtuva pahoinvointi aiheuttaa ongelmia perhe-elämään. (Rantanen & Kinnunen 2008, 231.) Yleisesti suomalaisessa yhteiskunnassa on ollut ajatuksena, että ihmisen yksityiselämän ei kuulu vaikuttaa työntekoon. Aihepiiristä tehdyt tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet vahvasti sen, että kun työnteon ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan, työilmapiiri, vuorovaikutus työyhteisössä, työn tuottavuus ja työn laatu parantuvat. (Rauramo 2004, 27.)

Työhyvinvointia tarkasteltaessa erilaiset muutokset työelämässä ja työn epävarmuus ovat vaikuttamassa työhyvinvointiin yksilön näkökulmasta. Työttömyys, työn epävarmuus ja työn jatkuva muuttuvuus ja kehittyminen vaikuttaa aina työhyvinvointiin. Työn epävarmuus voi johtua monesta seikasta. Työ voi olla epävarmaa määräaikaisten työsuhteiden vuoksi tai koska työtehtävät muuttuvat. Taloudellinen tilanne voi johtaa siihen, että työn haastavuus lisääntyy, työ on raskeampaa ja kuormittavampaa, sekä myös vakituisten työntekijöiden työn jatkuvuus on epävarmaa. Työn epävarmuus voi johtaa siihen, että ihmiselle tulee erilaisia terveydellisiä ongelmia niin fyysisellä kuin psyykkisellä tasolla. Lisäksi työn

epävarmuus aiheuttaa sairauspoissaoloja, työtyytymättömyyttä, heikentää työhön sitoutumista ja työn imua ja voi johtaa työuupumukseen. (Mauno & Kinnunen 2008, 180.) Tutkimuksissa on todettu, että työttömät kokevat psyykkistä pahoinvointia sosiaalisen syy-yhteyden tai altistumisen näkökulmista. Psyykkisen pahoinvoinnin syntyminen sosiaalisen syy-yhteyden vuoksi tarkoittaa sitä, että työttömyys ja työn epävarmuus eriyttävät ihmistä normaalista sosiaalisesta verkostosta, aiheuttaa taloudellista eriarvoisuutta, itsearvostuksen ja aktiivisuuden laskua. Altistumisella viitataan siihen, että työttömyys aiheutuu ihmisen pahoinvoinnin seurauksena. (Kokko 2008, 200.)

### **3.4 Työhyvinvointi organisaation näkökulmasta**

Työhyvinvoinnilla on organisaatiolle useita vaikutuksia. Puutteet työhyvinvoinnissa lisäävät selkeästi kustannuksia organisaatiossa. Ensinnäkin kustannuksia aiheutuu siitä, että sairauspoissaolot lisäävät kustannuksia, sillä keskimääräisesti sairauspoissaolojen kustannukset ovat noin viitisen prosenttia työn kustannuksista. Erityisesti lyhytaikaiset muutaman päivän sairauspoissaolot maksavat työnantajalle paljon ja usein ne johtuvat työn olosuhteista ja työhyvinvoinnin puutteesta. (Ojala & Ahonen 2005, 51.)

Työympäristön kehittämisellä on mahdollista vaikuttaa työkykyyn ja työhyvinvointiin. Erityisesti työympäristön turvallisuuden parantamisella on todettu olevan merkittäviä taloudellisia vaikutuksia sairauspoissaoloihin ja tapaturmista johtuviin poissaoloihin. Tutkimuksissa on myös todettu, että työntekijöiden kannustamisella liikkumiseen, on vaikutusta tehokkaaseen työaikaan. Liikunnan ja fyysisen kunnon vaikutus työhyvinvointiin näyttäisi olevan positiivinen. (Ahonen 2010, 41–42.)

Sairauspoissaolojen vähentämistä pohtiessa organisaation olisi järkevintä kohdistaa toimenpiteet juuri hyvinvointia ja terveyttä lisääviin tekijöihin, eikä näiden sijaan esimerkiksi lisätä kontrollia. Suomessa on todettu ennen aikaisen eläköity-

misen vähentyneen, koska työhyvinvointia edistäviin toimiin on kiinnitetty aiempaa enemmän huomiota. (Ojala & Ahonen 2005, 52–53.)

Työhyvinvointiin liittyvät taloudelliset kustannukset syntyvät niin välittömistä vaikutuksista, kuten tuotantokustannuksista ja tehokkaasta työajasta sekä välillisistä kustannuksista, kuten työn laatuun ja tuottavuuteen ja vaikuttavuuteen liittyvistä kustannuksista (Ahonen 2010, 39). Työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämisen kautta on todettu, että jos työntekijöiden työkykyindeksiä saataisiin nostettua, säästöä voisi eläkkeiden kautta tulla jopa 50 %. Tämä on kansantaloudellisesti ajateltuna kannattavaa myös. (Ahonen 2010, 41.)

Tietotyöläisten määrä on Suomessa lisääntynyt ja tietotyöläisillä on suuri riski henkiseen kuormitukseen. Tietotyöläisillä viitataan sellaisiin henkilöihin, joiden työ on vahvasti itseohjautuvaa ja omaa kontrollia vaativaa, vaatii korkean tason ajattelua ja kognitiivisia taitoja ja tiimityöskentelyä (Ojala & Ahonen 2005, 54). Jatkuva kilpailu vaatii työntekijöiltä luovuutta ja innovatiivisuutta, joiden edellytyksenä on hyvinvoiva työntekijä, joka kykenee etsimään erilaisia vaihtoehtoja, näkökulmia ja ratkaisuja ongelmiin. Tämän lisäksi työntekijän tulee olla vahvasti itseohjautunut ja omata itsekontrollia, koska tietotyö on hyvin itsenäistä. Tietotyön ominaisuuksia ovat myös aikapaineet, jotka vaikeuttavat työntekijän työn ja perheen yhdistämistä tasapainoisesti. Tietotyölle ominaista on jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen vaatimus. Tietotyöntekijöiden työ vaatii kokonaisuudessaan ihmiseltä sellaisia ominaisuuksia, että työssä on suuri riski työhyvinvoinnin alenemiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 58–59.) Sosiaalityöntekijöitä ei perinteisesti ole laskettu tietotyöläisiksi, mutta tietotyön vaatimukset liittyvät läheisesti myös sosiaalityön vaatimuksiin.

Virolainen (2012) toteaa, että sekä Suomessa että kansainvälisellä tasolla työtahti on kiristynyt, työpaineet ovat kasvaneet ja työn epävarmuus on lisääntynyt (Virolainen 2012, 54). Erityisesti terveydenhoito- ja opetusalailla työstä koettu rasitus on tilastollisesti suurta. Kiireen tunteeseen vaikuttavat työn kuormittavuus, pirstaleisuus ja venyminen sekä perheen parissa vietetty aika vähenee. Kiire vaikuttaa

stressisairauksien lisääntymiseen, mutta ei suoraan, vaan ravitsemus, lepo, perimä ja sosiaalinen kanssakäyminen vaikuttavat siihen, kuinka kiire koetaan. Teknologian kehittyemisellä ajateltiin aiemmin olevan kiirettä vähentävä vaikutus, mutta näin ei ole, vaan esimerkiksi älypuhelisten ja sähköpostin myötä ihmiset ovat helpommin tavoitettavissa ja siksi ne lisäävät työpainetta. (Virolainen 2012, 55.)

Kiire lisää myös joustamista työajassa. Kiireen vuoksi työpäivät saattavat pitkittyä jouston puitteissa, mutta joustoa ei kyetä ottamaan takaisin lyhyempinä työpäivinä. Yhä useampi työntekijä pyrkii ratkaisemaan työkiirettä ja työ- ja perhe-elämän yhdistämistä sillä, että tekee ylitöitä kotona palkatta. Työhön sitoutuminen näyttää vahvana ja työmoraali tiukkana. (Virolainen 2012, 59.) Ylitöiden tekemisellä on vaikutusta ihmisen työhyvinvointiin. Vaikutuksina voidaan nähdä esimerkiksi sosiaalisen elämän kaventuminen, väsymys, liian vähäinen lepo, stressi sekä perhe-elämän kärsiminen, jotka kuormittavat ihmistä jatkuessaan pitempään. (Virolainen 2012, 62.)

Organisaation näkökulmasta ajateltuna työhyvinvoinnilla on merkitystä myös tulostavoitteiden kautta. Sosiaalialan tuloksia ja vaikuttavuutta on vaikea mitata ja mittaukset koskevatkin lähinnä asiakastyytyväisyyttä tai sitä, että kustannukset ovat vähentyneet. Nykyään korostetaan laatu-ajattelua. Asiakastyytyväisyys kertoo laadusta ja jos asiakastyytyväisyys laskee, myös tulot laskevat (Ojala & Aho 2005, 61). Sosiaalialan työssä asia ei ole näin yksinkertainen, useimmiten tilanne on juuri toisinpäin, eli asiakastyytyväisyyden laskiessa kustannukset usein kasvavat. Esimerkiksi lastensuojelussa huostaanotosta aiheutuu suuria kustannuksia, eikä vastentahtoinen huostaanotto ole sellainen, jossa asiakastyytyväisyys välttämättä olisi kovin korkea.

Burke–Litwinin malli, jossa on transformaatiotaso ja transaktiotaso on keskeinen organisaation näkökulma, kun pohditaan työhyvinvointia (Simola & Kinnunen 2008, 122). Tämä tarkoittaa sitä, että vuorovaikutus organisaation tasolla on aina vuorovaikutusta ympäristön ja organisaation välillä ja sisällä, mikä vaikuttaa aina ihmisen työhyvinvointiin. Organisaation ulkopuolinen ympäristö, olosuhteet ja

tilanteet vaikuttavat työhyvinvointiin monella tavoin, esimerkiksi markkina-tilanne, talous-tilanne, kilpailu, lainsäädäntö sekä poliittiset ja hallinnolliset olosuhteet vaikuttavat organisaatioon ulkopuolelta.

Organisaatiolla tulee olla missio ja strategia, joita kohti kuljetaan (Simola & Kinnunen 2008, 132). Se, kuinka työntekijät sisäistävät organisaation mission ja strategian, vaikuttaa suoraan heidän työhyvinvointiinsa. Kun suunta ja missio ovat selkeitä, työn ristiriidat vähenevät, työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan ja työhyvinvointi sekä tehokkuus lisääntyvät. Arvot, periaatteet ja säännöt, jotka sisältyvät organisaation kulttuuriin ja ohjailevat työntekijöiden toimimista organisaatiossa, ovat myös vaikuttamassa työhyvinvointiin. Työn ja toiminnan kehittäminen vaikuttaa organisaation tasolla työhyvinvointiin siten, että työtä kehitettäessä se yleensä helpottuu ja lisää työhyvinvointia. On järkevää valita toimivia työtapoja toimimattomien tilalle, jotta tavoitteiden saavuttaminen olisi helpompaa. (Simola & Kinnunen 2008, 135.)

Myös työyksikön tason toiminta vaikuttaa työhyvinvointiin organisaation näkökulmasta. Tässä puhutaan transaktiotasosta eli vuorovaikutuksesta organisaation sisällä. Työyksikkötasolla rakenne eli se, miten ihmiset ja toiminnot ovat sijoittuneet organisaatiossa, vaikuttaa työhyvinvointiin, jos rakenne on selkeä, yleensä työhyvinvointi koetaan paremmaksi, samoin se vaikuttaa, miten paljon työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työhön, kehittämiseen tai päätöksiin (Simola & Kinnunen 2008, 133). Johtamiskäytännöt eli miten henkilöstö- ja materiaaliset resurssit organisoidaan tai kuinka avoimesti asioista tiedotetaan ja työntekijöitä tuetaan, nämä vaikuttavat työhyvinvointiin. Johtaminen voi olla työtehtäviin liittyvää tai ihmissuhdejohtamista, joita molempia tarvitaan organisaation toimivuuden ja työhyvinvoinnin kannalta (Brodbeck 2009, 284; Simola & Kinnunen 2008, 134). Johtajuuden keskittyessä vain toiseen, voi henkilöstö reagoida voimalla huonosti, koska työ ei ole välttämättä silloin selkeää. Johtaja voi lisätä työhyvinvointia tukemalla alaisia ja näyttämällä toiminnan suuntaa. Järjestelmät eli palautte-, palkitsemis- ja ohjausjärjestelmät ja tiedonkulku ovat osaltaan työyksikön tasolla työhyvinvoinnille tärkeitä. Lisäksi vielä työyksikön ilmapiiri vaikuttaa,

luotetaanko työtovereihin, koetaanko yhteenkuuluvuutta ja arvostusta. Johtajuuden lisäksi ilmapiiriin vaikuttaa tiimityö, jossa yhdistyvät työntekijöiden taidot ja osaaminen, myös hiljainen tieto (West 2009, 305). Tiimityö on parhaimmillaan tehokkuutta ja tuloksellisuutta lisäävää, hyvää ilmapiiriä luovaa ja työntekijöiden yhteenkuuluvuutta lisäävää.

Organisaatio vaikuttaa myös yksilötasolla transaktiotasolla työhyvinvointiin. Sekä tehtävien vaatimukset että työntekijän taidot ja kyvyt ovat oleellisia, jotta on mahdollista suoriutua työstä. Työntekijän yksilölliset tarpeet ja arvot ohjaavat työntekijän mielenkiintoa, työn tärkeyttä, arvostusta ja halua työskennellä organisaatiossa. Motivaatiota puolestaan tarvitaan, jotta toiminta olisi tavoitteellista. Työmotivaatio vaikuttaa sisäisten ja ulkoisten seikkojen kautta ja vaikuttaa siihen, miten työhön suhtaudutaan. (Hertel & Wittchen 2009, 29.) Organisaation tuloksellisuuteen vaikuttavat työntekijöiden ja organisaation suoriutuminen. Organisaation tuloksellisuuden ja tehokkuuden näkökulmasta on tärkeää, että työntekijät voivat hyvin.

Työyhteisön ja henkilöstön kehittämisellä on todettu olevan organisaation kannalta taloudellista hyötyä. Henkilöstön osaamisen kehittäminen tuo organisaatiolle tehokkaampia työntekijöitä, jolloin tuottavuus ja työn laatukin paranevat. Työyhteisöön kohdistuva kehittäminen puolestaan vaikuttaa työkykyyn ja työhyvinvointiin, kun työtä kehitetään monipuolisemmaksi ja mielekkäämmäksi, työyhteisö antaa jäsenilleen enemmän tukea sekä työntekijöillä on enemmän osallisuus- ja vaikuttamismahdollisuuksia. (Ahonen 2010, 43.)

Yhteiskunnalla on oma vastuunsa työhyvinvoinnin edistämisessä. Yhteiskunnan tehtävä on pääasiassa luoda asianmukaiset puitteet työhyvinvoinnille. Lisäksi yhteiskunnan taholta säädetään työhön liittyviä lakeja, joissa työhyvinvointi on huomioitu. Yhteiskunnan tulee tukea sellaista toimintaa, jolla on vaikutuksia kansalaisten terveyteen, oppimiseen, osaamiseen ja työnteon kannattavuuteen kaiken kaikkiaan. (Virolainen 2012, 12.)



### **3.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen**

Tässä alaluvussa kerrotaan työhyvinvoinnin kehittämisestä ja millä työhyvinvointia voi edistää. Aluksi avataan osaamisen kehittämistä, josta siirrytään esimiehen kehittämistyölle antamaan tukeen.

#### **3.5.1 Osaamisen kehittäminen**

Osaaminen nähdään kaikkein merkittävimpana pääomana. Sen kehittäminen on tarpeen, koska työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Osaamisen kehittäminen on mahdollisuus niin työntekijälle kuin organisaatiollekin. Työpaikan osaamisen kehittäminen lähtee osaamistarpeiden määrittämisestä. Osaamisen kehittämisellä työ pysyy työntekijän mielessä mielekkäänä ja motivaatio pysyy yllä. (Manninen 2009, 77–79.) Osaaminen voidaan jaotella ammattiosaamiseen, sosiaaliseen osaamiseen sekä henkilökohtaiseen osaamiseen. Jokainen osa-alue on tärkeä, sillä ne tukevat toisiaan ja ovat myös riippuvaisia toisistaan. (Suonsivu 2011, 49.) Osaamisen kehittäminen lisää työhyvinvointia monin tavoin. Osaamisen kehittämiseen on erilaisia menetelmiä. Perinteinen formaali oppiminen eli kouluttautuminen, josta saa todistuksen. Sosiaali- ja terveysalalla kaikkiin työtehtäviin vaaditaan vähintäänkin pohjakoulutus. Informaali oppiminen kehittää osaamista ja sitä tapahtuu työssä ja työyhteisössä, työn kautta. Nonformaali oppiminen on organisaation hankkimaa ulkopuolista koulutusta tai organisaation itse järjestämää kouluttautumista, jonka ei ole kuitenkaan tarkoitus johtaa tutkintoon, vaan on enemmänkin täydentävää koulutusta. Satunnaista oppimista ja sitä kautta osaamisen kehittämistä tapahtuu, kun jokin suunnittelematon ongelma tai haaste vaatii ratkaisua. (Ojala & Ahonen 2005, 162–165.) Osaamista voidaan kehittää myös yksilötasolla työn lähellä, ryhmätasolla työn lähellä tai työn ulkopuolella Viitalan (2013, 187–200) mukaan. Yksilötasolla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä ovat perehdytys, työnopastus, työnkierto ja mallioppiminen, kun taas ryhmätasolla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä ovat erilaiset kehittämisprojektit, palaverit ja tiimityö. Työn ulkopuolista kehittämistä ovat esimerkiksi koulutus ja omaehtoinen oppiminen.

Osaamisen merkitys ja sen kehittäminen on noussut yhä tärkeämmäksi osaksi työtä. Osaamisen kehittämistä voi tutkia monesta näkökulmasta. Hyvää ja perusteellista osaamisen kehittämistä on yhdistää työssä oppiminen ulkopuoliseen koulutukseen, työyhteisössä tapahtuvaan oppimiseen ja luoda työyhteisöön osaamista arvostava ja ylläpitävä ilmapiiri. Työnantajan mahdollistamalla työntekijän kehittyminen, työnantaja satsaa samalla tulevaisuuteen. Työntekijälle on iso osoitus työnantajan luottamuksesta, kun työnantaja tukee esimerkiksi taloudellisesti kouluttautumista ja tämä lisää työntekijän motivaatiota ja sitoutumista organisaatioon. Eräs näkökulma on se, että osaamisen kehittämiseen menevät päivät, esimerkiksi koulutuspäivät, tulisi ajatella työhyvinvointiin panostamisena. Tämä voi lisätä työntekijän voimaantumisen tunnetta ja lisätä yhteisöllisyyttä jopa paremmin kuin perinteisen tyky-päivät. (Salojärvi 2006, 51–52.) On tärkeää, että työntekijä saa työstään tyydytystä ja onnistumisen kokemuksia, jotka lisäävät ajan myötä työntekijän työhyvinvointia.

Muutoksia kohdattaessa yhteisöllisyys on tärkeä tekijä. Yhdessä tekemällä onnistumisen mahdollisuus ja hyvinvointi on parempaa. Yhteisöllisyys koostuu moniäänisyydestä, vuorovaikutuksesta, asiantuntijuudesta, joustavuudesta, sitoutumisesta, vastuunotosta, päätöksenteosta, neuvottelusta, luottamukselle rakentuvasta kontrollista ja oman toiminnan arvioimisesta. Yhteisöllisyyden avulla kehittäminen ja muutos pystytään kohtaamaan paremmin. Yhteisöllisyys tarvitsee kehittyäkseen toimivaa vuorovaikutusta ja aitoa dialogia. (Jäppinen 2012, 23, 56–57.)

### **3.5.2 Esimies kehittämisen tukena**

Osaamisen kehittämisessä esimiehellä on suuri rooli. Esimies näyttää suuntaa sille, onko organisaatio kehittämismyönteinen vai ei. Nykypäivänä työelämä on murroksessa ja muuttuu koko ajan, mikä kuormittaa työntekijää. Hyvällä johtajuudella työntekijän jaksamista ja työhyvinvointia on mahdollista lisätä (Juuti 2006, 77). Työntekijän ollessa jaksamisensa äärirajoilla ja työuupumuksen äärellä, ei riitä se, että työntekijä pääsee sellaiseen tilanteeseen, jossa työuupumuksen oireet poistuvat. Esimiehen tehtävänä on tukea työntekijää positiiviseen tunne- ja

motivaatiotilaan eli työn imuun, jota luonnehtii tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työhön. (Juuti 2006, 83.) Esimiehen tulee tukea sekä yksittäisiä työntekijöitä yksilöinä että koko työyhteisöä, muuten kehittäminen ei onnistu hyvin. Esimiehen tulee omalta osaltaan luoda organisaatioon sellainen työilmapiiri, että kehittämistä on mahdollista tapahtua. Hyvää ilmapiiriä esimies voi luoda esimerkiksi avoimen keskustelun mahdollistamisella ja sillä, että työyhteisön ilmapiiri on hyväksyvää. (Juuti 2006, 84.) Hyvä esimies toimii aktiivisesti alaisten työhyvinvoinnin edistämiseksi. On todettu, että esimies, joka innostaa ja palkitsee työntekijöitä, hyödyntää työntekijöiden yksilöllistä osaamista, on muutosmyönteinen ja suuntautuu tulevaisuuteen, suojaa työntekijöitä työuupumukselta. Esimiestyöllä on siksi erittäin suuri merkitys kokonaisvaltaisesti työhyvinvoinnissa. (Suonsivu 2011, 164.)

Esimiehen tehtävänä on olla omassa asemassaan mallina ja esimerkkinä työntekijöille. Hyvä ja kannustava esimies tuo erilaisia kehittämismahdollisuuksia esiin työyhteisöön ja mahdollistaa myös riittävillä resursseilla kehittämistä. Esimiehen tulee kannustaa työntekijöitä kehittämiseen ja huomioida onnistumiset. Palautteen antaminen on ensiarvoisen tärkeää, erityisesti nousee esille rakentava kritiikki. Sen avulla paras mahdollinen oppiminen ja kehittyminen mahdollistuvat. (Juuti 2006, 86.) Osaamisen johtaminen on kokonaisuudessaan prosessi, jossa tulee ensin tunnistaa jo olemassa oleva osaaminen sekä osaamistarpeet ja sitten asettaa tavoitteet osaamisen kehittämiselle (Juuti 2006, 88). Osaamisen kehittymistä tulee arvioida ja pohtia työntekijöiden henkilökohtaisia osaamisvahvuuksia kehittämisseskusteluissa.

Kehittämissuunnitelman laatiminen auttaa osaamisen kehittämisen selkeyttämisessä. Mikään tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus eivät kuitenkaan voi toteutua, jos osaamisen kehittämistä ei tueta johtotasolla, eli johdon tuki osaamisen kehittämiseen on tärkeä. Hyvä henkilöstösuunnittelu edistää osaamisen kehittämistä. Hyvän henkilöstösuunnittelun avulla voidaan saada vähennettyä poissaoloja työs-

tä ja lisättyä työhyvinvointia. Henkilöstösuunnittelussa tulisi ottaa huomioon henkilöstön osaaminen, tulevat tarpeet ja mitä tavoitellaan. (Korppoo 2010, 173.)

Hyvän työn ominaisuuksiksi on esitetty erilaisia tekijöitä. Näitä ovat mahdollisuus orientoitua omaan työhön osana kokonaisuutta, mahdollisuus luoda ja kokeilla uusia toimintamalleja, avun ja palautteen saaminen työsuorituksesta, joustavuus ja oman työn johtaminen, oman työn rationalisoiminen ja työkuorman optimoiminen sekä yksilöllisyys. (Elo & Feldt 2008, 312.) Näiden työn piirteiden mahdollistamisella esimies voi luoda mahdollisuudet alaisille kehittää omaa työtä.

## 4 LASTENSUOJELU

Tässä luvussa kerrotaan lastensuojelusta ja lapsiperheiden sosiaalipalveluista. Luvussa kerrotaan myös, miten työhyvinvointi näyttäytyy sosiaalityössä ja lastensuojelussa.

### 4.1 Lastensuojelu ja lapsiperheiden sosiaalipalvelut

Lastensuojelun tarkoituksena on Lastensuojelulain mukaan turvata lapselle oikeus turvalliseen kasvuympäristöön sekä tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen ja erityiseen suojeluun (L13.4.2007/417). Laki määrittelee lastensuojelua hyvin laajasti. Lasten ja nuorten hyvinvointia tulisi edistää erilaisin toimin, jotta näillä voitaisiin ehkäistä varsinaista lastensuojelun tarvetta. Ehkäisevällä lastensuojelulla puolestaan on tarkoitus antaa apua ja tukea perheitä riittävän varhaisessa vaiheessa, jolloin lastensuojelun toimenpiteiden ei tarvitse olla raskaita. Ehkäisevää lastensuojelua voidaan antaa lain mukaan, vaikka lapsi ja perhe eivät ole lastensuojelun asiakkuudessa. Ehkäisevän lastensuojelun tarkoitus on edistää ja turvata lapsen kasvua, kehitystä ja hyvinvointia ja tukea hyvää vanhemmuutta. Ehkäisevä lastensuojelu on tukea ja erityistä tukea, jota voidaan antaa perustasolla esimerkiksi koulussa, nuorisotyössä, päivähoidossa, neuvolassa tai muussa sosiaali- ja terveydenhuollossa. Jos lapsi on lastensuojelun asiakkuudessa, samoja tukitoimia voidaan antaa osana avo-, sijais- tai jälkihuoltoa.

Lastensuojelua on lapsi- ja perhekohtaisessa lastensuojelussa toteutettava lastensuojelun sosiaalityö (L13.4.2007/417). Se sisältää asiakassuunnitelman tekemisen lapselle, avohuollon tukitoimet, kiireellisen sijoituksen ja huostaanoton, sijaishuollon sekä jälkihuollon. Avohuollon tukitoimet on laaja käsite ja voi sisältää hyvin monenlaisia tukitoimia. Näitä tukitoimia voivat olla esimerkiksi lapsen ja perheen ongelmatilanteen selvittämisen tukeminen, taloudellinen ja muu tukeminen liittyen koulunkäyntiin, ammatin ja asunnon hankkimiseen, työhön sijoittumiseen, harrastuksiin, läheisten ihmissuhteiden ylläpitämiseen ja muiden henkilökohtaisten tarpeiden täyttämiseen. Muina henkilökohtaisina tarpeina voivat olla

erilaiset lapsen kuntoutumista tukevat hoito- ja terapiapalvelut. Avohuollon tukitoimet kattavat myös tehostetun perhetyön, perhekuntoutuksen ja monia muita lasta ja perhettä tukevat palvelut ja tukitoimet. Muita lasta ja perhettä tukevia palveluita ja tukitoimia voivat olla vaikkapa aamu- ja iltapäivätoiminta, tukiasunnnot, turvakodit, perheleirit, vauvaperhetyö tai läheisneuvonpito. Uusimpana avohuollon tukitoimenpiteenä on lakimuutoksen myötä tullut kiireellinen avohuollon tukitoimi, joka viittaa kiireellisenä järjestettävään avohuollon tukitoimeen. Sijaishuollossa ja jälkihuollossa tuotetaan samanlaisia palveluita ja tukitoimia kuin avohuollossakin (L13.4.2007/417). Erona on se, että sijaishuollossa oleva on huostaan otettu ja jälkihuollossa oleva on ollut tai on vielä huostaan otettu.

Ennaltaehkäisevä työskentely on noussut entistä enemmän esille Sosiaalihuoltolain (L1301/2014) muuttuessa 1.4.2015. Siinä painotetaan ennaltaehkäisevää työtä. Lakimuutoksen myötä lastensuojelun toimenpiteiden tulisi olla nykyään pienemmässä roolissa, kun taas perheille tulisi antaa aiempia lastensuojelun tukitoimia ennaltaehkäisevinä sosiaalihuollon palveluina, tällaisia ovat esimerkiksi tukiperhetoiminta, tukihenkilöt ja perhetyö. Kunnissa on lakimuutoksen myötä tullut tarve kehittää työtä ennaltaehkäisevään suuntaan. Useassa kunnassa on lakimuutoksen myötä perustettu oma yksikkönsä lapsiperheiden sosiaalipalvelut sosiaalihuoltolain mukaisille palveluille.

Lapsiperheiden sosiaalipalvelut tuottavat palveluita, jotka perustuvat Sosiaalihuoltolakiin. Laki tavoittelee sitä, että lapsi ja hänen perheensä ovat oikeutettuja saamaan viipymättä lapsen terveyden ja kehityksen kannalta välttämättömät sosiaalipalvelut (L1301/2014). Nämä palvelut tulee järjestää tarvittavassa laajuudessa siten, että niillä tuetaan vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia ihmisiä liittyen lapsen kasvatukseen ja huolenpitoon. Sosiaalihuollossa tulee tarjota sosiaalityötä, sosiaaliohjausta, sosiaalista kuntoutusta, perhetyötä, kotipalvelua, kotihoitoa, asumispalveluja, laitospalveluja, liikkumista tukevia palveluja, päihdetyötä, mielenterveystyötä, kasvatus- ja perheneuvontaa, lapsen ja vanhemman välisten tapaamisten valvontaa sekä muita tarpeen mukaisia asiak-

kaan hyvinvoinnille välttämättömiä sosiaalipalveluja. Osa edellä mainituista toteutuu lapsiperheiden sosiaalipalveluissa kohdentamalla palvelu aikuiseen, osa lapseen. (L1301/2014.)

## **4.2 Työhyvinvointi sosiaalialalla**

Sosiaalitoimiston työn ja työyhteisöjen piirteitä tutkittaessa on todettu, että erityisesti työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen lisäämisellä on kehittämistarvetta (Vataja, Seppänen–Järvelä & Vanhanen 2007, 357). Tutkimuksessa nousivat työhyvinvoinnin kannalta merkittäviksi sosiaalialan työssä viisi työn ja organisoinnin piirrettä, jotka ovat työn suunnitelmallisuus ja tavoitteiden selkeys, työn itsenäisyys ja vaikuttamismahdollisuudet, johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri ja tukirakenteet sekä osaamisen kehittäminen (Vataja, ym. 2007, 357). Näillä tekijöillä näyttää selkeästi olevan merkitystä työntekijöille ja työn kehittämiseksi edelleen. Kun nämä tekijät ovat kunnossa, työhyvinvointi näyttäytyy hyvänä sosiaalityössä.

Kunta10-tutkimuksessa tutkittiin kunnallisen alan työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia ja siinä nousi esiin, että sosiaalityöntekijöillä sairauspoissaolot ovat muita ammattiryhmiä yleisemmin mielenterveyden ongelmista johtuvia. Monissa aiemmissa tutkimuksissa puolestaan on noussut esiin, että sosiaalityön kuormittavuutta lisääviä tekijöitä voivat olla työn sisältöön, laatuun ja määrään liittyvät tekijät, työyhteisön toimintatavat, yksilön ja ympäristön vuorovaikutus, työntekijän ominaisuudet ja yhteiskunnalliset tekijät. Tämän vuoksi haluttiin tarkemmin tutkia, mitkä tekijät selittävät tätä tutkimuksessa havaittua riskiä sairastua muita useammin mielenterveydellisiin ongelmiin. (Salo, ym. 2016, 6.) Tulosten mukaan sosiaalityöntekijät tuovat esiin muita ammattiryhmiä enemmän työstä nousevia vaatimuksia, työn hallinnan vähyyttä ja voimakasta työn kuormittavuutta. Työtä ei koettu kovinkaan palkitsevaksi, mikä lisäsi työstressin kokemusta. Esimiehen tuki koettiin myös vähäisemmäksi kuin muilla ammattiryhmillä, mutta johtaminen sinällään koettiin oikeudenmukaiseksi.

Tutkimuksessa on todettu, että sosiaalityöntekijöillä on jopa lähes kaksinkertainen riski jäädä sairauslomalle yli 9 päiväksi mielenterveyden häiriöiden vuoksi kuin muilla ammattiryhmillä. Selittävistä tekijöistä työhön ja työntekijän henkilökoh-  
taisiin resursseihin liittyvät tekijät olivat suurimmat. Työn kuormittavuus ja vaiku-  
tusmahdollisuuksien puute työn muutoksiin olivat yhtenä tekijänä. Työntekijän  
terveyteen, terveyskäyttäytymiseen, demografisiin tekijöihin, työyhteisöön tai  
johtamiseen liittyvät tekijät eivät niinkään olleet suuressa roolissa sairauspoissa-  
oloissa. Sekundaaritraumatisoituminen vaikuttaisi tutkimuksen mukaan olevan  
yksi oleellinen tekijä ja riskitekijöitä tälle olivat erityisesti riittämättömäksi koettu  
työnohjaus ja täydennyskoulutusmahdollisuudet, työn vaatimukset, järkyttävät  
tilanteet asiakastyössä, erityisesti sosiaalityöhön liittyvät kuormittavat tekijät sekä  
psykykinen kuormittuneisuus. Sekundaaritraumatisoitumisella tarkoitetaan sitä,  
että työntekijä kohtaa työssään traumaattisia asiakkaita, joiden traumaan hän ajau-  
tuu ikään kuin mukaan. Toisaalta sekundaaritraumatisoitumiselta suojasivat työn-  
tekijän hyvät tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttäminen. (Salo, ym. 2016, 20.)

Vielä tarkemmin tarkasteltuna lastensuojelun avohuollon työntekijöillä riskiteki-  
jöinä olivat työn kuormittavuudessa organisaation päätöksenteon ristiriitaisuus,  
lähiesimiestyön ongelmat, tuen puute työyhteisöltä, kovat työpaineet ja työnohja-  
uksen riittämättömyys. Lastensuojelussa työskentelevät kokivat tutkimuksen mu-  
kaan enemmän työstä johtuvaa väsymystä ja sekundaaritraumatisoitumista kuin  
muuta sosiaalityötä tekevät. (Salo, ym. 2016, 21.) Huomiota herättävää on myös  
se, että lastensuojelussa työhyvinvointi näyttää laskevan iän ja työkokemuksen  
myötä, minkä arvellaan liittyvät sekundaaritraumatisoitumiseen. Ammatillisen  
osaamisen ja emotionaalisen vahvuuden, vahvan ja tukevan organisaatiokulttuu-  
rin, työnohjauksen ja ammatillisen itsenäisyyden todettiin tutkimuksen perusteella  
olevan suojaavia tekijöitä lastensuojelussa. Tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttä-  
minen puolestaan suojasivat työntekijöitä erityisesti sekundaaritraumatisoitumi-  
selta. (Salo, ym. 2016, 24.)



Edellä esitetyissä tutkimuksissa on kerrottu pääosin vain sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyvästä tutkimuksesta. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan kuitenkin niin sosiaalityöntekijöiden, sosiaalihjaajien kuin perhetyöntekijöidenkin työhyvinvointia. Kaikissa näissä ammattiryhmissä työntekijöillä työ vaikuttaa samalla tavoin, koska asiakaskunta on samaa ja tämän vuoksi tässä opinnäytetyössä ei ole erikseen perehdytty perhetyöntekijöiden työhyvinvointiin aiemman tutkimuksen osalta. Joiltain osin perhetyöntekijöiden kuormittavuus on vähäisempää kuin sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalihjaajien, esimerkiksi vastuun osalta, koska perhetyöntekijä ei ole se työntekijä, joka on lastensuojelun prosessista vastuussa. Toisaalta perhetyöntekijät kohtaavat perheitä enemmän kuin sosiaalityöntekijät tai sosiaalihjaajat ja ovat perheille yleensä eniten läsnä arjessa.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen toteuttamista. Luvussa kerrotaan tarkemmin tutkimuskohteesta sekä millä keinoin tutkimusaineistoa kerättiin. Luvussa myös kerrotaan, mitä tutkimusmenetelmiä tutkimuksessa käytettiin ja millä tavoin aineistoa analysoitiin

### 5.1 Tutkimusote

Opinnäytetyö ja toteutettu tutkimus oli kehittämistehtävätyyppinen ja siihen kuului sekä kyselyn luominen ja muokkaaminen että työn kehittäminen. Työn kehittäminen toteutettiin vastauksista nousseiden kehittämisideoiden kautta, ei varsinaisena kehittämisenä. Tutkimus oli kvantitatiivinen eli määrällinen, sisältäen myös kvalitatiivisia avoimia kysymyksiä.

Tutkimus, joka on kehittämistyyppinen, on toimintatutkimusta. Siinä tutkija osallistuu aktiivisesti kehittämis- tai muutosprosessiin tutkittavien kanssa. Tällaisella toimintatutkimuksella voidaan mainiosti seurata ja arvioida, miten jokin työtapo soveltuu kohteeseen tai miten sitä voisi parhaiten käyttää. (Heikkilä 2014, 14.) Tämä tutkimus ei sisällä varsinaista kehittämistä, mutta sitä voi hyödyntää kohdeorganisaation työhyvinvoinnin kehittämisessä. Kehittäminen näkyy tässä tutkimuksessa siten, että kohdeorganisaatiolle kehiteltiin työhyvinvointi-kysely, jota kohdeorganisaatio voi jatkossa hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä ja arvioimisessa.

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus tarkoittaa tutkimusmenetelmää, jonka avulla saadaan kuva mitattavissa olevien muuttujien välillä vallitsevista suhteista ja eroista. Kvantitatiivinen tutkimus antaa vastauksia kysymyksiin kuinka paljon ja miten usein. (Vilka 2007, 13.) Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistoa voidaan kerätä kyselylomakkeella, systemaattisen havainnoinnin avulla tai valmiiden rekisteritietojen tai tilastojen kautta (Vilka 2015, 94). Tutkimusaineisto koostuu perusjoukosta eli siitä ryhmästä, joka tutkimuksen kohteeksi valitaan. Perusjoukko

koostuu havaintoyksiköistä, esimerkiksi ihmiset, kuva tai tuote. Aineistosta valitaan otos, joka halutaan. Otanta voi olla kokonaisotanta, satunnaisotanta, systemaattinen otanta, ositettu otanta tai ryväsotanta. Otannan valintaan vaikuttaa pääasiassa se, kuinka suuri perusjoukko olisi. Pienissä perusjoukoissa on järkevää ottaa kokonaisotanta. (Vilkkä 2015, 98.) Tämä tutkimus on kokonaistutkimus, koska kaikki työntekijät vastasivat kyselyyn.

Kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on selittää, kuvata, kartoittaa, vertailla tai ennustaa tutkittavaa asiaa (Vilkkä 2007, 19). Kvantitatiivinen tutkimus tarvitsee lähtökohdakseen johtopäätöksiä aiemmista tutkimuksista ja aiempia teorioita. Tutkimusprosessin alussa esitetään hypoteesit ja määritellään käsitteet. Tarvittaessa käsitteet operationalisoidaan eli muutetaan mitattavaan muotoon. Tutkimussuunnitelmaan sisällytetään aineiston keruu ja valitaan tutkittavat henkilöt. Kun perusjoukosta on saatu otos, muuttujat tulee siirtää sellaiseen muotoon, jossa niitä voidaan tilastollisesti käsitellä, esimerkiksi SPSS-ohjelma on tässä apuna. Lopuksi tilastollisen analysoinnin avulla tehdään otoksesta päätelmiä ja tulokset kuvataan sanallisesti ja kuvallisesti ja mitataan tulosten merkitsevyyttä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 140.)

Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan sitä, että aineistoa, mutta myös analyysia tuotetaan ei-numeraalisesti. Usein kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään yhdessä kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimusmenetelmän kanssa, eikä näiden välinen ero aina ole selkeä. (Eskola & Suoranta 2008, 13.)

## 5.2 Tutkimuksen kohde

Tutkimuksen kohteena olivat keskisuuren eteläpohjalaisen kunnan sosiaalipalveluiden alaisena olevat lastensuojelun, lapsiperheiden sosiaalipalveluiden sekä sosiaalipäivystyksen työntekijät. Työntekijöiden ammattiryhmät eivät rajoittuneet pelkästään sosiaalityöntekijöihin, vaan mukaan otettiin myös sosiaaliohjaajat, perhetyöntekijät ja perheohjaajat. Mukaan otettiin sosiaalityöntekijöiden lisäksi

muitakin ammattiryhmiä, koska kaikki näistä tekevät lastensuojelutyötä, vaikkakin eri näkökulmista. Sosiaalityöntekijöitä työskenteli tutkimusajankohtana kohdekunnassa 20, perhetyöntekijöitä 10 ja sosiaalipäivystäjiä 3.

### 5.3 Aineiston keruu

Tutkimusprosessi eteni siten, että teoriaa kerättiin jo keväällä ja kesällä 2016. Tutkimussuunnitelma oli kesän 2016 alussa valmis ja elokuun loppupuolella 2016 lomien loputtua anottiin tutkimuslupaa kohdekunnalta. Tutkimuslupa tutkimukselle saatiin 21.9.2016, jonka jälkeen teoriaa ja kyselylomakkeen loppuun hiomista toteutettiin. Kyselylomakkeen laatiminen toteutettiin elokuussa 2016 valmiin kyselylomakkeen pohjalta. Kysely toteutettiin työntekijöille paikan päällä eri työntekijätiimeissä, jotta katoa ei syntyisi kovin paljoa ja vastausprosentti olikin 100 %. Kysely toteutettiin työntekijöille lokakuun lopussa 2016 perhetyöntekijöille ja perheohjaajille ja heti marraskuun 2016 alussa sosiaalityöntekijöille ja sosiaaliohjaajille. Marraskuun 2016 aikana käsiteltiin aineistoa, syötettiin tiedot SPSS-ohjelmaan ja analysoitiin aineistoa. Opinnäytetyö julkaistaan Vaasan Ammattikorkeakoulun Ylemmän Ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä sekä sähköisesti että kirjallisesti. Tarkoituksena on myös esitellä työhyvinvointikyselyn tulokset kohdekunnan esimiehille ja päättäjille. Myös kyselyyn vastanneille tullaan kertomaan tutkimuksen tuloksista.

Työhyvinvointikysely (LIITE 1.) pohjautui aiempaan työhyvinvointikyselyyn, josta se on muokattu juuri tähän tutkimukseen ja työhön sopivaksi. Pohjaksi kyselylle oli valittu Sykettä työhön sivuston työhyvinvointikysely, jota on tarpeellisin osin muokattu enemmän tarpeisiin sopivaksi (Työhyvinvointikysely, 2016). Kyselylomaketta testattiin kokeiluvaiheessa muiden kuntien lastensuojelun työntekijöillä, jotka työskentelivät eri ammattinimikkeillä niin sosiaalityöntekijöinä, perheohjaajina kuin sosiaalipäivystyksenkin sosiaalityöntekijöinä. Heidän kommenttiansa pohjalta kyselyä muokattiin edelleen ennen varsinaista kyselyn suorittamista tutkimuksen kohderyhmälle. Alkuperäisen kyselylomakkeen käytölle pyydettiin sähköpostitse lupa sen tekijältä, vaikka heidän internet-sivuillaan luki, että lomake

on vapaassa käytössä. Lupakyselyyn ei tullut koskaan vastausta, joten tutkimusentekijä otti vapauden muokata ja käyttää lomaketta, mutta mainita sen alkuperäinen lähde.

Kyselylomakkeen kysymystyypit on jaoteltu perustietoihin, neljään eri mielipidekysymysosioon sekä avoimiin kysymyksiin. Mielipidekysymysosiot ovat 5-portaisia kymmenen kysymyksen patteristoja, joiden aihealueet ovat esimiestyö ja johtaminen, työ ja osaaminen, työyhteisö ja työhyvinvointi ja työkyky. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen saatiin vastauksia kaikista kysymysosioista. Molempiin tutkimuskysymyksiin puolestaan saatiin vastauksia avoimista kysymyksistä.

## **5.4 Aineiston analyysi**

Tutkimusaineistoa käsiteltiin tässä tutkimuksessa kvalitatiivisesti sisällön analyysillä sekä kvantitatiivisesti SPSS-ohjelman avulla. Sisällön analyysi toteutettiin induktiivisena sisällön analyysinä ja siinä käytettiin teemoittelua analyysimenetelmänä.

### **5.4.1 Laadullinen analyysi**

Laadullisen aineiston analyysissä sisällönanalyysi on oivallinen tapa tutkia aineistoa sisällöllisesti. Sisällönanalyysi on sekä menetelmä että teoreettinen viitekehys (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 93). Sisällönanalyysiä voidaan käyttää hyvin monenlaisessa laadullisessa tutkimuksessa. Sisällön analyysin tarkoituksena on muodostaa tutkittavasta asiasta kuvaus, joka on tiivistetty ja yleistettävässä muodossa. Tässä tutkimuksessa on käytetty induktiivista sisällönanalyysiä.

Timo Laine on kuvannut sisällönanalyysin etenemistä seuraavanlaisesti: 1. päättää, mikä aineistossa kiinnostaa, 2. erota ja merkitse aineistosta ne asiat, jotka aineistossa kiinnostavat, 3. kaikki muu pois tutkimuksesta, 4. kerää merkityt asiat yhteen ja erikseen myös muusta aineistosta, 5. luokittele, teemoita tai tyyppitele aineisto sekä 5. tee yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 93–94.) Laineen kuvaus on sittemmin muokattu, mutta perusperiaatteet ovat edelleen samat.

Ensimmäisenä on siis oleellista pohtia, mikä aineistossa kiinnostaa, mitä asiaa tai ilmiötä haluaa tutkia. Tästä muodostetaan tutkimusongelma tai tutkimuskysymys, joka ohjaa sisällönanalyysiä. Seuraavaksi etsitään analysoitavasta aineistosta juuri niitä asioita, jotka liittyvät tutkimuskysymykseen, mitään muuta ei huomioida. Kun aineistosta on saatu eroteltua asioita, niitä aletaan luokitella, teemoittaa tai tyypitellä. Luokittelussa asiat järjestetään tiettyihin luokkiin, teemoittelussa luokitellaan tietyn teeman mukaan ja tyypittelyssä aineisto ryhmitellään omiksi tyypeikseen (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 95). Tarkoitus on löytää aineistosta tutkittavaan aiheeseen liittyviä mielenkiintoisia asioita teemoittelun avulla, joita sitten tulkitaan analysoimalla (Eskola 2010, 193). Lopuksi tehdään yhteenvetoa ja analyysejä aineistosta. Kategoriat muodostetaan ala- ja yläkategorioikseen niin, että saman sisältöiset asiat liitetään alakategoriasta yläkategoriaan oman tulkinnan mukaan (Kyngäs & Vanhanen 1999, 6).

Sisällön analyysi toteutetaan joko induktiivisella tai deduktiivisella sisällön analyysillä. Induktiivisella sisällön analyysillä tarkoitetaan sitä, että analyysi etenee yksittäisestä asiasta yleiseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 95.) Siinä siis aineistosta etsitään yksittäisiä asioita, joista tehdään yleistyksiä. Tutkijan omasta tulkinnasta riippuu, mitkä asiat aineistosta liitetään toisiinsa ja mitkä ei. Deduktiivisella sisällön analyysillä tarkoitetaan sitä, että analyysiä toteutetaan yleisestä yksittäiseen eli laajemmista asioista analysoidaan pieniä yksityiskohtia esiin (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 97).

Sisällön analyysia voidaan Eskolan (2010, 135) mukaan myös jaotella aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisessä analyysissä aineistosta on tarkoituksena luoda teoreettinen kokonaisuus. Analyysiyksiköt eli asiat, jotka aineistosta poimitaan, valitaan sen mukaan, mikä tutkimuksen tarkoitus ja tavoite on. Aineistolähtöistä analyysiä voidaan verrata myös induktiiviseksi analyysiksi. Tällaisessa on aina vaarana se, että tutkijan omat ennakkoluulot vaikuttavat analyysiin. Induktiivisessa sisällönanalyysissä aineisto tulee pelkis-

tää, ryhmitellä ja abstrahoida eli käsitteellistää (Tuomi & Sarajärvi, 2002, 110–111).

Teoriasidonnaisessa analyysissä Eskolan (2010, 138) mukaan teoria toimii apuna analyysin etenemisessä ja analyysissä käytetään teoreettisia kytkentöjä, mutta ei suoranaisesti teoriaa. Teoriasidonnaisessa analyysissä analysoitavat asiat valitaan aineistosta ja aiemman teorialiedon avulla ohjataan vahvasti analyysia. Teoriaa ei kuitenkaan testata aineiston perusteella, vaan enemmänkin etsitään uusia ajatuksia teorian rinnalle. Tällaista voidaan kutsua myös abduktiiviseksi päättelyksi, kun analyysissä käytetään teoriaa apuna. Teorialähtöinen viittaa vahvasti deduktiiviseen analyysiin, kuten Eskola (2010, 140) on esittänyt. Siinä perustana on jokin aiempi teoria, malli tai ajattelutapa, jonka mukaan aineistosta valitaan tutkittavat asiat. Tämä on tietynlaista teorian testausta aineistoa analysoimalla.

Avointen kysymysten kirjalliset vastaukset teemoiteltiin. Aluksi litteroitiin kaikki vastaukset sanasta sanaan wordiin fontilla Times New Roman 12-koko, rivivälillä 1,5. Tämän jälkeen vastauksia teemoiteltiin omiin ryhmiinsä, joissa oli samankaltaisuutta. Kohdeyksiköksi otettiin lausuma. Luokkia muodostui lopulta teemoittelun tuloksena Millaiseksi arvioit oman työhyvinvointisi tällä hetkellä?–kysymykseen neljä; hyvä, hyvä, mutta mietityttää, kohtalainen sekä heikko (LIITE 2.). Näistä tehtiin vielä yläluokat työhyvinvointi ja työstressi/uupumus. Osumia oli kaikkiin muihin luokkiin suurin piirtein yhtä paljon noin 15 luokkaa kohden, mutta heikoksi työhyvinvointinsa arvioivia vastauksia oli selkeästi vähiten. Mitkä työhyvinvointia edistävät tekijät on mielestäsi huomioitu hyvin?–kysymystä analysoitiin samalla tavoin. Teemoiksi löytyivät turvallisuus, sosiaalinen hyvinvointi, arvostus, itsensä toteuttaminen ja kasvun tarpeet sekä työstressi ja kuormitus. Näistä muodostuu vielä yläluokat eli työhyvinvointi ja työuupumus (LIITE 3.). Kolmas avoin kysymys oli Miten työhyvinvointia pitäisi työpaikallasi kehittää?, jota käsiteltiin samalla tavoin kuin muitakin avoimia kysymyksiä (LIITE 4.). Tekstiä syntyi fontilla Times New Roman 12-koko, rivivälillä 1,5 kaksi liuskaa. Luokittelua tehtiin samankaltaisuuden perusteella, liittees-

sä 4. on esitelty tämä teemoittelu. Lisäksi neljäs avoin kysymys oli Vapaa sana. Siihen tuli vain kaksi vastausta, joita ei käsitelty erillisesti, vaan nämä vastaukset käsiteltiin osana muita vastauksia.

#### 5.4.2 Määrällinen analyysi

Kvantitatiivinen tutkimus mittaa eri muuttujia, joiden välisiä yhteyksiä tarkastellaan sekä analysoidaan tilastollisia menetelmiä käyttäen. Tässä tutkimuksessa käytettiin SPSS-tilasto-ohjelmaa eli Statistical Package for the Social Sciences-ohjelmaa. Tutkimusaineisto syötettiin ohjelmaan, jossa on erilaisia toimintoja analysointia varten.

Tutkimusaineistoa avattiin aluksi prosentteina ja frekvensseinä 5-portaisista mielipidekysymyksistä. Mielipidekysymysosioista muodostettiin summamuuttujia laskemalla jokaisen osion muuttujien arvot yhteen ja näistä laskettiin keskiarvot. Näiden reliabiliteettia eli luotettavuutta kuvaa Cronbach alfa eli  $\alpha$ , jonka tulisi olla vähintään 0,70 uudessa mittarissa ja jo aiemmin testatussa mittarissa arvon olisi hyvä olla 0,80–0,90. Cronbach  $\alpha$  kuvaa sitä, kuinka yhtenäinen mittaristo on. Tutkimusaineistossa Esimiestyö ja johtaminen-osion summamuuttuja muodostettiin osioon kuuluvista kysymyksistä 7-16 (LIITE 5.). Tästä testattiin reliabiliteetti, jonka arvoksi saatiin Cronbach  $\alpha=0,858$ , joka on hyvä. Muuttujien reliabiliteettiluvuissa ei noussut esiin yhtään poikkeavaa lukua, vaan kaikkien reliabiliteetti oli hyvällä tasolla, eikä yhtään muuttujaa ollut tarpeen poistaa. Työ ja osaaminen-osion summamuuttuja muodostettiin kysymyksistä 17–26, josta saatiin Cronbach  $\alpha=0,760$ , joka on myös hyvä, eikä muuttujia ollut tarpeen poistaa (LIITE 6.). Työyhteisö-osion muodostivat kysymykset 27–36, joiden summamuuttujan Cronbach  $\alpha=0,905$ , joka on erittäin hyvä (LIITE 7.). Myöskään tästä osiosta ei ollut tarpeen poistaa yhtään muuttujaa. Työhyvinvointi ja työkyky-osion kysymykset olivat 37–46 ja sen summamuuttujan Cronbach  $\alpha=0,899$ , mikä on hyvä, eikä muuttujien poistamisen tarvetta ollut (LIITE 8.).



Taustatietojen vaikutuksia eri kysymysosioihin selvitettiin korrelaatiolla, jota kuvaa korrelaatiokerroin  $r$  ja  $p$ -arvo  $p$ . Korrelaatiolla tarkoitetaan riippuvuutta muuttujien välillä ja korrelaatiokertoimen arvo on  $-1$  ja  $+1$  välillä (Heikkilä 2014, 193). Riippuvuus voi olla positiivista tai negatiivista ja kummankin muuttujan arvo kasvaa toisen kasvaessa. Korrelaatio on vahvaa silloin, kun  $r$  on suurempi tai yhtä suuri kuin  $0,8$  ja heikkoa silloin, kun  $r$  on pienempi kuin  $0,3$ . Korrelaatio on tilastollisesti merkitsevää  $5\%$  merkitsevyystasolla silloin, kun  $p \leq 0,05$  ja erittäin merkitsevää  $1\%$  merkitsevyystasolla silloin, kun  $p \leq 0,01$ . (Heikkilä 2014, 195.) Tutkimusaineiston analyysissä käytettiin Spearmanin korrelaatiokerrointa, koska kyseessä oli järjestysasteikolliset muuttujat.

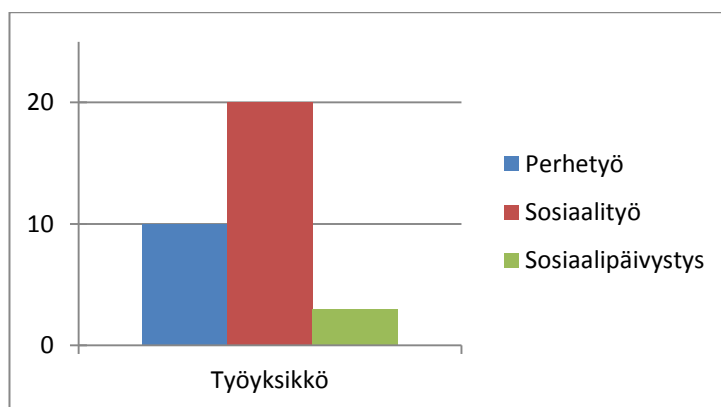
Tutkimusaineistossa summamuuttujia vertailtiin taustamuuttujien valossa. Summamuuttujan avulla voidaan laskea tietyn kysymyspatteriston vastausten arvot (Metsämuuronen 2000, 29). Tutkimusaineistosta laskettiin lisäksi keskiarvoja ja prosentteja. Summamuuttujien keskiarvoja testattiin ei-parametrisilla testillä, koska ei-parametriset testit sopivat paremmin pienten aineistojen testaamiseen (Metsämuuronen 2000, 62). Taustamuuttujat työyksikkö, työsuhteen laatu, sairausloma ja sairausloman syy testattiin riippumattomien otosten keskiarvotesteillä. Testauksessa käytettiin sekä Mann-Whitneyn testiä sekä Kruskal-Wallisin testiä, johtuen siitä, että valittiin sellainen vaihtoehto, että SPSS-ohjelma valikoi parhaiten sopivimman testin automaattisesti. Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013, 145–147) kuvaavat Mann-Whitney U-testiä ja Kruskal-Wallisin testiä niiden käyttötarkoituksen mukaan. Mann-Whitney U-testin avulla voi tutkia kahden ryhmän keskiarvoja. Tulos on testissä tilastollisesti merkitsevä, jos  $p$ -arvo on alle  $0,05$ . Kruskal-Wallisin testiä puolestaan käytetään usein, kun selittävässä muuttujassa on useampi kuin kaksi luokkaa ja myös siinä tulos on tilastollisesti merkitsevä, jos  $p$ -arvo on alle  $0,05$ .

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

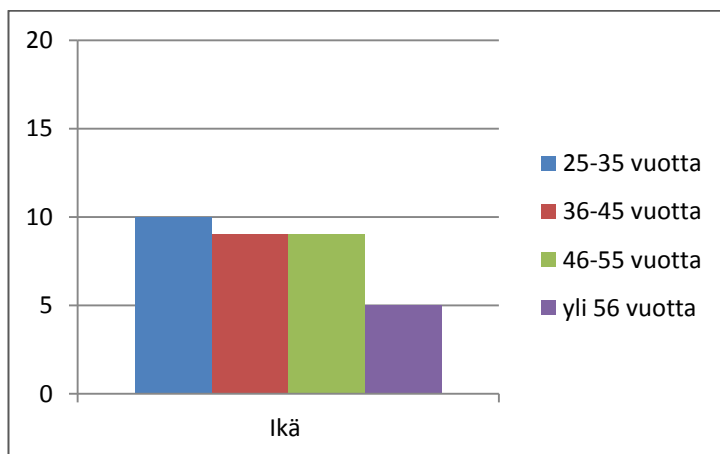
Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Tuloksista lähdetään liikkeelle ensin vastaajien perustiedoista eli taustatiedoista. Tämän jälkeen kuvaillaan kunkin ryhmän osalta tuloksia. Lopuksi käydään vielä läpi avoimien kysymyksien vastauksia sisällön analyysin avulla.

### 6.1 Taustatiedot

Tutkimuksen otanta oli kokonaisotanta, sillä kaikki kyselyn teko hetkellä työsuhhteissa olevat työntekijät tavoitettiin. Tuloksista ilmenee, että vastaajia oli kaiken kaikkiaan 33 henkilöä ( $n=33$ ), jotka jakautuivat työnkuviltaan sosiaalityöhön, perhetyöhön ja sosiaalipäivystyksen työntekijöihin (kuvio 3). Vastaajat jakautuivat nuoremmissa ikäluokissa melko tasaisesti vanhimman ikäluokan ollessa vastaajajoukon pienin (kuvio 4). Selkeästi suurin osa vastaajista, ( $n=20$ ), työskenteli sosiaalityössä, perhetyössä vastaajia oli  $n=10$  ja vähiten vastaajia oli sosiaalipäivystyksestä, ( $n=3$ ).

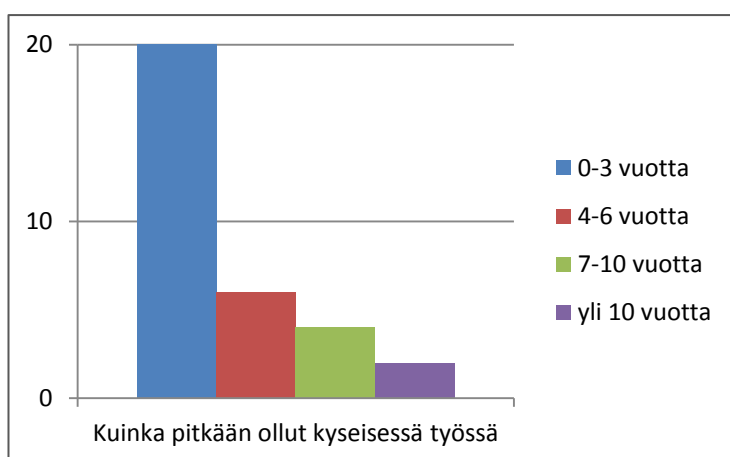


**Kuvio 3.** Vastaajien työyksikkö, pystyakselin yksikkönä henkilömäärä.

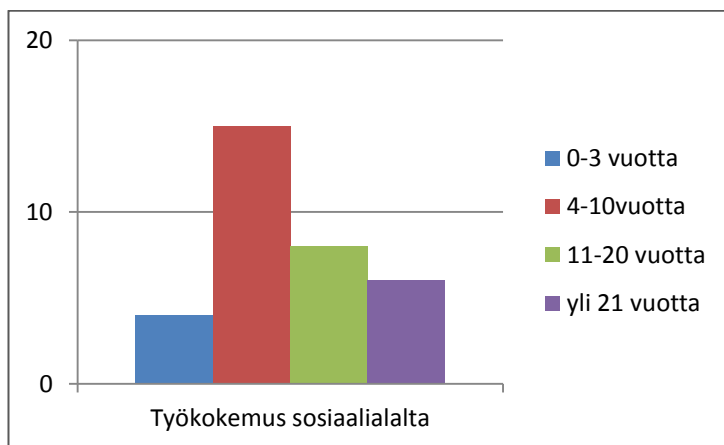


**Kuvio 4.** Vastaajien ikäjakauma, pystyakselilla yksikkönä henkilömäärä.

Vastaajista lähes kolmasosa oli määräaikaista, mikä on hyvin suuri osa vastaajista pienehkössä aineistossa. Suuri enemmistö vastaajista oli työskennellyt nykyisessä työtehtävässään alle neljä vuotta (kuvio 5). Vaikka nykyisessä työtehtävässä ei suurin osa vastaajista kauaa ollut vielä työskennellyt, oli vastaajilla silti työkokemusta sosiaalialalta pidempäänkin. Suurin osa vastaajista oli työskennellyt sosiaalialalla vähintään neljä vuotta tai yli (kuvio 6).



**Kuvio 5.** Vastaajien työkokemus nykyisessä työtehtävässä, pystyakselilla yksikkönä henkilömäärä.



**Kuvio 6.** Vastaajien työkokemus sosiaaalialalta, pystyakselilla yksikkönä henkilömäärä.

Vastaajista kolmasosa eli jopa 13 henkilöä oli ollut sairauslomalla viimeisen viiden vuoden aikana työhön liittyvien syiden vuoksi. Näistä kaksi henkilöä oli ollut sairauslomalla työn fyysisten olosuhteiden vuoksi ja 11 henkilöä oli ollut sairauslomalla työn psyykkisten syiden vuoksi. Voi siis todeta, että sairausloman syy viittaa selkeästi raskaaseen ja vaativaan työhön, koska noin kolmasosa vastaajista oli ollut sairauslomalla työstä johtuvien psyykkisten syiden vuoksi.

## 6.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvoinnin osa-alueet, joista on tehty summamuuttujat, ovat Esimiestyö ja johtaminen, Työ ja osaaminen, Työyhteisö sekä Työhyvinvointi ja työkyky. Summamuuttujat on esitelty taulukossa 2.

**Taulukko 2.** Työhyvinvoinnin summamuuttujien tulokset.

	N	Pienin arvo	Suurin arvo	Keskiarvo	Keskihajonta
<b>Esimiestyö ja johtaminen</b>	33	2	5	3,63	,599
<b>Työ ja osaaminen</b>	33	3	5	3,72	,494
<b>Työyhteisö</b>	33	3	5	3,68	,623
<b>Työhyvinvointi ja työkyky</b>	33	2	5	3,28	,727
<b>Yhteensä N</b>	33				

Seuraavaksi käsiteltiin näitä työhyvinvoinnin eri osa-alueita summamuuttujien avulla eri osa-alueittain.

#### *Esimiestyö ja johtaminen*

Esimiestyön ja johtamisen osalta tehtiin summamuuttuja, jonka keskiarvo oli 3,6. Taulukossa 3 on esitelty eri muuttujien keskiarvot, pienin vastattu arvo, suurin vastattu arvo sekä keskihajonta. Taulukossa 4 on esillä kunkin väittämän saama prosentit ja frekvenssit. Väittämät ”viestintä johtotasolta on avointa ja suoraa” sekä ”saan riittävästi palautetta” olivat selkeästi alle keskitason. Vastaajista 6,1 % koki saavansa palautetta esimieheltä erittäin huonosti ja 24,2 % huonosti. Johtotasolta tulevasta viestinnästä niin ikään 6,1 % oli sitä mieltä, että viestintä toimii erittäin huonosti ja 30,3 % puolestaan koki viestinnän huonoksi. Väittämä ”esimiehen odotukset” eli tiedän, mitä esimies minulta odottaa, näyttäytyi positiivisena, saaden korkeimman keskiarvon 4,24. Vastaajista 42,4 % arveli tietävänsä esimiehen odotukset hyvin ja samoin 42,4 % vastaajista uskoi tietävänsä esimiehen odotukset erittäin hyvin. Myös väittämä ”ymmärrän työn tavoitteet” näyttäytyi positiivisena, sen keskiarvo oli 4,15. Siinä 27,3 % koki ymmärtävänsä työn tavoitteet hyvin ja 24,2 % erittäin hyvin. Muilta osin esimiestyön ja johtamisen-osiossa ei noussut esiin mitään erityistä.

**Taulukko 3.** Esimiestyön ja johtamisen summamuuttujan tunnuslukuja.

	N	Pienin arvo	Suurin arvo	Keskiarvo	Keskihajonta
Esimiehen odotukset	33	2	5	4,24	,792
Esimies käy kehityskeskustelun	33	2	5	3,91	,980
Ymmärrän työn tavoitteet	33	2	5	4,15	,755
Saan tukea esimieheltä	33	2	5	3,67	,957
Saan riittävästi palautetta	33	1	4	2,91	,879
Tulen kuulluksi esimiehen taholta	33	2	5	3,70	,847
Esimies kohtelee tasa-puolisesti	33	1	5	3,58	,969
Esimies ottaa mukaan päätöksentekoon ja kehittämiseen	33	2	5	3,55	,971
Viestintä johtotasolta on suoraa ja avointa	33	1	5	2,85	,939
Esimies tukee kehittymistäni	33	2	5	3,79	,927
Yhteensä N	33				

**Taulukko 4.** Esimiestyö ja johtaminen prosentit ja frekvenssit.

	<b>erittäin huonosti</b>	<b>huonosti</b>	<b>kohtalaisesti</b>	<b>hyvin</b>	<b>erittäin hyvin</b>
<b>Esimiehen odotukset</b>		3,0 % (n=1)	12,1 % (n=4)	42,4 % (n=14)	42,4 % (n=14)
<b>Esimies käy kehityskeskustelut</b>		9,1 % (n=3)	24,2 % (n=8)	33,3 % (n=11)	33,3 % (n=11)
<b>Ymmärrän työn tavoitteet</b>		9,1 % (n=3)	39,4 % (n=13)	27,3 % (n=9)	24,2 % (n=8)
<b>Saan tukea esimieheltä</b>		9,1 % (n=3)	39,4 % (n=13)	27,3 % (n=9)	24,2 % (n=8)
<b>Saan riittävästi palautetta</b>	6,1 % (n=2)	24,2 % (n=8)	42,4 % (n=14)	27,3 % (n=9)	
<b>Tulen kuulluksi esimiehen taholta</b>		6,1 % (n=2)	36,4 % (n=12)	39,4 % (n=13)	18,2 % (n=6)
<b>Esimies kohtelee tasapuolisesti</b>	3,0 % (n=1)	6,1 % (n=2)	39,4 % (n=13)	33,3 % (n=11)	18,2 % (n=6)
<b>Esimies ottaa mukaan päätöksentekoon ja kehittämiseen</b>		15,2 % (n=5)	33,3 % (n=11)	33,3 % (n=11)	18,2 % (n=6)
<b>Viestintä johtotasolta on suoraa ja avointa</b>	6,1 % (n=2)	30,3 % (n=10)	39,4 % (n=13)	21,2 % (n=7)	3,0 % (n=1)
<b>Esimies tukee kehittymistäni</b>		6,1 % (n=2)	36,4 % (n=12)	30,3 % (n=10)	27,3 % (n=9)

*Työ ja osaaminen*

Työ ja osaaminen-osiossa summamuuttujan keskiarvo oli 3,7. Kaikkien väittämien keskiarvot on esitetty taulukossa 6, josta voi myös nähdä vastausten pienimmän ja suurimman arvon sekä keskihajonnan. Osion väittämien keskiarvoihin verrattaessa ”työmotivaationi on hyvä”-väittämän keskiarvo erosi tästä eniten keskiarvon ollessa 4,09. Työmotivaationsa hyväksi koki 36,4 % vastaajista ja samoin 36,4 % koki sen erittäin hyväksi. Väittämän ”vastuu on jaettu tasapuolisesti” keskiarvo oli pienin eli 3,36. Vastaajista 12,1 % koki vastuun jakautuvan huonosti, 42,4 % kohtalaisesti ja vain 3 % vastasi erittäin hyvin vastuun jakautumiseen tasapuolisesti. Myös väittämässä ”tehtävät, roolit ja vastuut ovat selkeitä” keskiarvo oli matala, ollen 3,42. Epäselvinä tehtäviä, rooleja ja vastuuta piti 24,2 % vastaajista, mutta toisaalta 18,2 % vastaajista ajatteli päinvastaisesti tehtävien, roolien ja vastuun olevan erittäin hyvin selkeää.

Keskihajonnan osalta ”tehtävät, roolit ja vastuut ovat selkeitä”-väittämän sekä ”ergonomia on huomioitu”-väittämän keskihajonnat olivat selkeästi muita suurempia, mikä tarkoittaa, että näissä vastaukset ovat jakautuneet tasaisesti kaikkiin luokkiin.



**Taulukko 5.** Työ ja osaaminen-osion muuttujien tunnuslukuja.

	N	Pienin arvo	Suurin arvo	Keskiarvo	Keskihajonta
tehtävät, roolit ja vastuut ovat selkeitä	33	2	5	3,42	1,062
osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	33	2	5	3,94	,704
välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa	33	2	5	3,67	,890
ergonomia on huomioitu	33	2	5	3,61	1,029
kehittämisideat ovat ter- vetulleita	33	3	5	3,88	,781
vastuu on jaettu tasapuo- lisesti	33	2	5	3,36	,742
lisäkoulutus on mahdol- listettu	33	2	5	3,76	,867
yksilölliset vahvuudet otetaan huomioon	33	2	5	3,55	,938
työ on sopivan haastavaa	33	2	5	3,88	,893
työmotivaationi on hyvä	33	3	5	4,09	,805
<b>Yhteensä N</b>	33				

**Taulukko 6.** Työ ja osaaminen-osion prosentit ja frekvenssit.

	erittäin huonosti	huonosti	kohtalaisesti	hyvin	erittäin hyvin
<b>Tehtävät, roolit ja vastuut ovat selkeitä</b>		24,2 % (n=8)	27,3 % (n=9)	30,3 % (n=10)	18,2 % (n=6)
<b>Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia</b>		3 % (n=1)	18,2 % (n=6)	60,6 % (n=20)	18,2 % (n=6)
<b>Välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa</b>		9,1 % (n=3)	33,3 % (n=11)	39,4 % (n=13)	18,2 % (n=6)
<b>Ergonomia on huomioitu</b>		18,2 % (n=6)	24,2 % (n=8)	36,4 % (n=12)	21,2 % (n=7)
<b>Kehittämisideat ovat tervetulleita</b>			36,4 % (n=12)	39,4 % (n=13)	24,2 % (n=8)
<b>Vastuu on jaettu tasapuolisesti</b>		12,1 % (n=4)	42,4 % (n=14)	42,4 % (n=14)	3 % (n=1)
<b>Lisäkoulutus on mahdollistettu</b>		3 % (n=1)	42,4 % (n=14)	30,3 % (n=10)	24,2 % (n=8)
<b>Yksilölliset vahvuudet otetaan huomioon</b>		9,1 % (n=3)	48,5 % (n=16)	21,2 % (n=7)	21,2 % (n=7)
<b>työ on sopivan haastavaa</b>		6,1 % (n=2)	27,3 % (n=9)	39,4 % (n=13)	27,3 % (n=9)
<b>työmotivaationi on hyvä</b>			27,3 % (n=9)	36,4 % (n=12)	36,4 % (n=12)

*Työyhteisö*

Työyhteisö-osion summamuuttujan keskiarvoksi tuli 3,68. Tämän osion väittämien keskiarvoissa oli jonkin verran eroja, osassa väittämissä keskiarvo oli selkeästi erittäin hyvän puolella, kun taas osassa keskiarvot lähentelivät keskitasoa eli kolmea. Nämä tunnusluvut on esitelty taulukossa 7 ja prosentit ja frekvenssit taulukossa 8. Pienin keskiarvo oli väittämällä ”työyhteisöni voi kokonaisuudessaan hyvin”, jonka keskiarvo oli 3,09. Tämän väittämän osalta 3,0 % vastasi erittäin huonosti ja 24,2 % huonosti sekä kohtalaisesti arvioi 42,4 % vastaajista. Matala keskiarvo oli myös väittämissä ”työyhteisössä viestitään avoimesti ja rehellisesti”, jonka keskiarvo oli 3,27 ja ”työtehtävät jaetaan reilusti työntekijöiden kesken”,

jonka keskiarvo oli 3,39. Työyhteisön viestinnän koki olevan huonoa 15,2 % ja kohtalaisen avointa ja rehellistä puolestaan 51,5 % vastaajista. Työtehtävät arvioi huonosti ja epäreilusti jaetun 12,1 % vastaajista ja kohtalaisesti 38,5 % vastaajista.

Suurin keskiarvo oli 4,09 väittämässä ”työyhteisössä pyydetään ja annetaan apua toisille” ja ”työyhteisössä käyttäydytään asiallisesti”. Väittämässä ”työpaikallani hyväksytään erilaisuus” oli myös korkea keskiarvo 4,06. Vastaajista 45,5 % oli sitä mieltä, että apua pyydetään ja annetaan hyvin ja 6,1 % arveli apua annettavan ja otettavan vastaan erittäin hyvin. Asiallista käytöstä työyhteisössä koki olevan 54,5 % vastaajista ja jopa erittäin hyvin 27,3 % vastaajista. Erilaisuuden hyväksymiseen työyhteisössä vastasi hyvin 36,4 % n vastaajista ja 36,4 % erittäin hyvin.

Keskihajonnan osalta vastaukset olivat hyvin samankaltaisia, ainoa hieman erottuva oli ”työyhteisössä käyttäydytään asiallisesti”, jonka keskihajonta oli 0,678 muiden ollessa yli 0,700 aina 0,900 asti.

**Taulukko 7.** Työyhteisö-osion muuttujien tunnuslukuja.

	N	Pienin arvo	Suurin arvo	Keskiarvo	Keskihajonta
työyhteisössä viestitään avoimesti ja rehellisesti	33	2	5	3,27	,839
työpaikallani hyväksytään erilaisuus	33	2	5	4,06	,864
häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan	33	2	5	3,27	,801
työyhteisössä pyydetään ja annetaan apua toisille	33	2	5	4,09	,805
työyhteisössä käyttäydy- tään asiallisesti	33	3	5	4,09	,678
työilmapiiriin liittyvät asi- at ovat kunnossa	33	2	5	3,64	,962
työyhteisöni voi kokonai- suudessaan hyvin	33	1	5	3,09	,980
koen, että työyhteisössä- ni ei esiinny kiusaamista	33	2	5	3,97	,918
tulen kuulluksi työyhteis- össäni	33	3	5	3,91	,723
työtehtävät jaetaan reilus- ti työntekijöiden kesken	33	2	5	3,39	,864
<b>Yhteensä N</b>	33				

**Taulukko 8.** Työyhteisö-osion prosentit ja frekvenssit.

	erittäin huonosti	huonosti	kohtalaisesti	hyvin	erittäin hyvin
työyhteisössä viestitään avoimesti ja rehellisesti		15,2 % (n=5)	51,5 % (n=17)	24,2 % (n=8)	9,1 % (n=3)
työpaikallani hyväksytään erilaisuus		3,0 % (n=1)	24,2 % (n=8)	36,4 % (n=12)	36,4 % (n=12)
häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan		15,2 % (n=5)	38,5 % (n=16)	30,3 % (n=10)	6,1 % (n=2)
työyhteisössä pyydetään ja annetaan apua toisille		3,0 % (n=1)	18,2 % (n=6)	45,5 % (n=15)	6,1 % (n=2)
työyhteisössä käytäydytään asiallisesti			18,2 % (n=6)	54,5 % (n=18)	27,3 % (n=9)
työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa		12,1 % (n=4)	33,3 % (n=11)	33,3 % (n=11)	
työyhteisöni voi kokonaisuudessaan hyvin	3,0 % (n=1)	24,2 % (n=8)	42,4 % (n=14)	21,2 % (n=7)	9,1 % (n=3)
koen, että työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista		6,1 % (n=2)	24,2 % (n=8)	36,4 % (n=12)	33,3 % (n=11)
tulen kuulluksi työyhteisössäni		30,3 % (n=10)	38,5 % (n=16)	21,2 % (n=7)	
työtehtävät jaetaan reilusti työntekijöiden kesken		12,1 % (n=4)	38,5 % (n=16)	27,3 % (n=9)	12,1 % (n=4)

*Työhyvinvointi ja työkyky*

Työhyvinvointi ja työkyky-osion summamuuttujan keskiarvo oli 3,28, joka on melko alhainen. Työhyvinvointi ja työkyky-osion muuttujien tunnusluvuissa tuli kaikista osioista eniten näkyviin eroavuuksia (taulukko 9 ja taulukko 10). Keskiarvot olivat pääasiassa lähempänä keskitasoa kuin hyvää. Alhaisimmat keskiarvot olivat väittämällä ”työntekijöitä on riittävästi”, jossa keskiarvo oli 1,97, ”työn määrä on sopiva”, jossa keskiarvo oli 2,73 ja ”työntekijöille on tarjolla työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa”, jossa keskiarvo oli 2,94. Työntekijöiden määrän koki erittäin huonoksi 48,5 % vastaajista, huonoksi 24,2 % ja kohtalaiseksi 12,1 %. Työn määrän osalta vastaajista 27,3 % vastasi erittäin huonosti, huonosti 18,2

%, samoin kohtalaisesti 18,2 % vastaajista. Työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa arveli tarjolla olevan erittäin huonosti 9,1 % vastaajista, huonosti 21,2 % vastaajista ja kohtalaisesti 48,5 % vastaajista. Korkeimmat keskiarvot tulivat väittämille ”työssä on tarjolla säännöllistä työnohjausta”, jonka keskiarvo oli 4,24 sekä ”työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa”, jonka keskiarvo oli 4,06. Työnohjauksen säännöllisyyteen vastasi hyvin 33,3 % vastaajista ja erittäin hyvin 45,5 % vastaajista ja kohtalaisesti 21,2 % vastaajista. Työn fyysisten voimavarojen arveli olevan tasapainossa omien voimavarojen kanssa hyvin jopa 60,6 % vastaajista ja erittäin hyvin 24,2 % vastaajista sekä kohtalaisesti 12,1 % vastaajista.

Keskihajonnoissa oli myös suuria vaihteluita eri muuttujien kohdilla. Väittämässä ”työssä on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä” keskihajonta oli 0,549, kun puolestaan väittämissä ”työn määrä on sopiva” väittämässä keskihajonta oli korkein eli 1,376. Tämä viittaa siihen, että vastaajilla oli hyvin eri näkemyksiä siitä, onko työn määrä sopiva ja vastaukset olivat hyvin ääripäästä toiseen.

**Taulukko 9.** Työhyvinvointi ja työkyky-osion muuttujien tunnuslukuja.

	N	Pienin arvo	Suurin arvo	Keskiarvo	Keskihajonta
työssä on riittävästi työ- tyytyväisyyttä tukevia tekijöitä	33	2	4	3,36	,549
työ tukee jaksamistani	33	1	5	3,15	,972
työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa keskenään	33	2	5	3,61	1,029
työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voima- varojeni kanssa	33	1	5	3,55	1,034
työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voima- varojeni kanssa	33	2	5	4,06	,704
työn määrä on sopiva	33	1	5	2,73	1,376
työn uhkatekijät on huo- mioitu ja työolosuhteet ovat turvalliset	33	1	5	3,24	1,062
työntekijöitä on riittävästi	33	1	5	1,97	1,185
työssä on tarjolla sään- nöllistä työnohjausta	33	3	5	4,24	,792
työntekijöille on tarjolla työhyvinvointia ylläpitä- vää toimintaa	33	1	5	2,94	1,088
<b>Yhteensä N</b>	33				

**Taulukko 10.** Työhyvinvointi ja työkyky-osion prosentit ja frekvenssit.

	<b>erittäin huonosti</b>	<b>huonosti</b>	<b>kohtalaisesti</b>	<b>hyvin</b>	<b>erittäin hyvin</b>
<b>työssä on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä</b>		3,0 % (n=1)	57,6 % (n=19)	39,4 % (n=13)	
<b>työ tukee jaksamista</b>	3,0 % (n=1)	21,2 % (n=7)	42,4 % (n=14)	24,2 % (n=8)	9,1 % (n=3)
<b>työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa keskenään</b>		15,2 % (n=5)	33,3 % (n=11)	27,3 % (n=9)	24,2 % (n=8)
<b>työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa</b>	3,0 % (n=1)	12,1 % (n=4)	30,3 % (n=10)	36,4 % (n=12)	18,2 % (n=6)
<b>työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa</b>		3,0 % (n=1)	12,1 % (n=4)	60,6 % (n=20)	24,2 % (n=8)
<b>työn määrä on sopiva</b>	27,3 % (n=9)	18,2 % (n=6)	18,2 % (n=6)	27,3 % (n=9)	9,1 % (n=3)
<b>työn uhkatekijät on huomioitu ja työolosuhteet ovat turvalliset</b>	6,1 % (n=2)	12,1 % (n=4)	48,5 % (n=16)	18,2 % (n=6)	15,2 % (n=5)
<b>työntekijöitä on riittävästi</b>	48,5 % (n=16)	24,2 % (n=8)	12,1 % (n=4)	12,1 % (n=4)	3,0 % (n=1)
<b>työssä on tarjolla säännöllistä työnohjausta</b>			21,2 % (n=7)	33,3 % (n=11)	45,5 % (n=15)
<b>työntekijöille on tarjolla työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa</b>	9,1 % (n=3)	21,2 % (n=7)	48,5 % (n=16)	9,1 % (n=3)	12,1 % (n=4)

*Summamuuttujien yhteys taustamuuttujiin*

Summamuuttujia tarkasteltiin taustamuuttujien kautta jokainen osio kerrallaan. Taustamuuttujista valikoituivat vertailtavaksi työyksikkö (n=33), työsuhteen laatu (n=33), sairausloma (n=33) sekä sairausloman syy (n=13). Taustamuuttujien kes-



kiarvot testattiin Kruskal-Wallis-keskiarvotestillä työyksikön osalta ja Mann-Whitney U-keskiarvotestillä työsuhteen laadun, sairausloman ja sairausloman syyn osalta. Pääosin tulokset näistä ovat suuntaa antavia, koska aineisto on verrattain pieni.

Työyksiköiden osalta pienimmät ja suurimmat vastaukset, keskiarvot ja keskihajonnat eri vastausosioiden osalta on esitetty taulukossa 11. Perhetyössä esimiestyön ja johtamisen osiossa vastausten keskiarvo oli matalin 3,47 ja työhyvinvointi ja työkyky keskiarvoltaan paras, 3,97. Sosiaalityön osalta työhyvinvointi ja työkyky oli keskiarvoltaan selkeästi heikompi sen ollessa 2,94 kuin muiden osioiden keskiarvot, jotka kaikki olivat selkeästi keskitason yläpuolella. Siinä toisaalta myös keskihajonta oli suurin, mutta ei kuitenkaan erityisen voimakkaasti muista osioista poiketen. Sosiaalipäivystyksen osalta työn ja osaamisen osion keskiarvo oli 3,97 ja työhyvinvoinnin ja työkyvyn keskiarvo oli matalin eli 3,3. Keskiarvotestin mukaan työyksikkö näytti olevan erittäin merkitsevä ( $p=.001$ ) suhteessa työhyvinvointi ja työkyky osioon. Tämä näkyy jo muuttujien keskiarvoissa, kun perhetyö arvioi työhyvinvoinnin ja työkyvyn keskiarvoltaan parhaimmaksi ja sosiaalityössä ja sosiaalipäivystyksessä työhyvinvoinnin ja työkyvyn keskiarvo on osioiden matalin.

**Taulukko 11.** Työyksiköt eri osioiden osalta.

Työyksikkö		N	Pienin arvo	Suurin arvo	Keskiarvo	Keskihajonta
perhetyö	<u>Esimiestyö ja johtaminen</u>	10	2	5	3,47	,812
	<u>Työ ja osaaminen</u>	10	3	5	3,89	,651
	<u>Työyhteisö</u>	10	3	5	3,55	,744
	<u>Työhyvinvointi ja työkyky</u>	10	3	5	3,97	,523
	<u>Yhteensä N</u>	10				
sosiaalityö	<u>Esimiestyö ja johtaminen</u>	20	3	5	3,70	,489
	<u>Työ ja osaaminen</u>	20	3	4	3,59	,397
	<u>Työyhteisö</u>	20	3	5	3,73	,547
	<u>Työhyvinvointi ja työkyky</u>	20	2	4	2,94	,613
	<u>Yhteensä N</u>	20				
sosiaalipäivystys	<u>Esimiestyö ja johtaminen</u>	3	3	4	3,77	,551
	<u>Työ ja osaaminen</u>	3	4	4	3,97	,306
	<u>Työyhteisö</u>	3	3	5	3,77	,874
	<u>Työhyvinvointi ja työkyky</u>	3	3	4	3,30	,361
	<u>Yhteensä N</u>	3				

Työsuhteen laatu oli jaettu määräaikaiseen ja vakituiseen työsuhteeseen. Työsuhteen laatu näytti olevan melko merkitsevä ( $p=.028$ ) työn ja osaamisen summa-  
muuttujien osalta, joka on mielenkiintoinen tulos. Määräaikaaisia vastaajia oli kolmasosa ja he kokivat vastausten mukaan heikompaa työhyvinvointia ja työkykyä keskiarvon ollessa 2,99 kuin vakituiset työntekijät, joilla keskiarvo oli 3,41.



**Taulukko 13.** Sairausloma ja summamuuttujien tunnusluvut.

Sairausloma		N	Pienin arvo	Suurin arvo	Keskiarvo	Keskihajonta
kyllä	Esimiestyö ja johtaminen	13	2	5	3,55	,680
	Työ ja osaaminen	13	3	4	3,58	,451
	Työyhteisö	13	3	5	3,62	,517
	Työhyvinvointi ja työkyky	13	2	4	3,08	,706
	Yhteensä N	13				
en	Esimiestyö ja johtaminen	20	3	5	3,69	,553
	Työ ja osaaminen	20	3	5	3,80	,510
	Työyhteisö	20	3	5	3,72	,695
	Työhyvinvointi ja työkyky	20	2	5	3,41	,729
	Yhteensä N	20				

Sairauslomaa tarkasteltiin myös sen syyn osalta (taulukko 14). Keskiarvotestin perusteella sairausloman syy ei ole merkitsevä millään summamuuttujan keskiarvolla. Syyt jaoteltiin fyysisiin syihin ja psyykkisiin syihin eri vastausosioiden summamuuttujien keskiarvojen osalta. Näistä tuloksista ilmeni, että työstä johtuvista fyysisistä syistä sairauslomalla olleita oli vain kaksi. Korkein keskiarvo fyysisistä syistä sairauslomalla olleilla oli työn ja osaamisen-osiossa, keskiarvon ollessa 4,05 ja matalin keskiarvo oli 3,6 esimiestyön ja johtamisen osalta. Työstä johtuvien psyykkisten syiden vuoksi sairauslomalla oli ollut jopa 11 vastaajaa. Työhyvinvointi ja työkyky osion summamuuttujan keskiarvo oli näillä vastaajilla selkeästi heikko, vain 2,94, mikä on keskitason alapuolella. Suurin keskiarvo oli työyhteisön osalta, jossa keskiarvo oli 3,6.

**Taulukko 14.** Sairausloman syy ja summamuuttujien keskiarvot.

Syy		N	Pienin arvo	Suurin arvo	Keskiarvo	Keskihajonta
Työn fyysiset olosuhteet	Esimiestyö ja johtaminen	2	3	4	3,60	,849
	Työ ja osaaminen	2	4	4	4,05	,354
	Työyhteisö	2	4	4	3,75	,212
	Työhyvinvointi ja työkyky	2	4	4	3,90	,000
	Yhteensä N	2				
Työn psyykkiset syyt	Esimiestyö ja johtaminen	11	2	5	3,55	,695
	Työ ja osaaminen	11	3	4	3,49	,423
	Työyhteisö	11	3	5	3,60	,559
	Työhyvinvointi ja työkyky	11	2	4	2,94	,664
	Yhteensä N	11				

Seuraavaksi tuloksissa lähdettiin tarkastelemaan taustamuuttujien iän, työkokemuksen ja kuinka kauan on nykyisessä työssä ollut vaikutusta summamuuttujiin. Näitä tarkasteltiin korrelaation avulla. Korrelaation tulos on esitetty taulukossa 15.

**Taulukko 15.** Iän, työkokemuksen ja nykyisen työsuhteen pituuden korrelaatiot summamuuttujiin.

		<b>Ikä</b>	<b>Työko- kemus</b>	<b>Kuin- ka pit- kään ollut nykyi- sessä työ- tehtä- vässä</b>	<b>Esi- mies- työ ja johta- minen</b>	<b>Työ ja osaa- minen</b>	<b>Työ- yhtei- sö</b>	<b>Työhy- vin- vointi ja työ- kyky</b>
<b>Ikä</b>	<b>Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N</b>	1,000  33						
<b>Työko- kumus</b>	<b>Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N</b>	,569**  ,001 33	1,000  33					
<b>Kuinka pitkään ollut ny- kyisessä työtehtä- vässä</b>	<b>Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N</b>	,387**  ,026 33	,416**  ,016 33	1,000  33				
<b>Esimies- työ ja johtami- nen</b>	<b>Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N</b>	,209  ,244 33	,242  ,175 33	-,050  ,748 33	1,000  33			
<b>Työ ja osaami- nen</b>	<b>Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N</b>	,487**  ,004 33	,355*  ,043 33	-,102  ,572 33	,771**  ,000 33	1,000  33		
<b>Työyhtei- sö</b>	<b>Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N</b>	,058  ,749 33	,264  ,137 33	-,053  ,771 33	,658**  ,000 33	,627**  ,000 33	1,000  33	
<b>Työhy- vinvointi ja työkyky</b>	<b>Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N</b>	,387**  ,026 33	,246  ,168 33	,027  ,880 33	,209  ,244 33	,140  ,438 33	,140  ,438 33	1,000  33

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Korrelaatiosta esiin nousi iän yhteys siihen, kuinka pitkään on ollut nykyisessä työssä, jonka tulos on melkein merkitsevä ( $p=0,026$ ) sekä kuinka pitkään on ollut nykyisessä työssä yhteys työkokemukseen, joka on myös melkein merkitsevä ( $p=0,016$ ). Työkokemus ja ikä korreloivat myös ja tulos oli erittäin merkitsevä ( $p=0,001$ ). Tämä tulos on varsin luonnollinen, iän lisääntyessä vastaajalla yleensä saattaa olla enemmän myös työkokemusta. Työ ja osaaminen summamuuttuja korreloi puolestaan erittäin merkitsevästi iän ( $p=0,004$ ) ja esimiestyön ja johtamisen osalta ( $p=0,000$ ) ja melkein merkitsevästi työkokemuksen osalta ( $p=0,043$ ). Työyhteisön summamuuttujat korreloivat esimiestyön ja johtamisen osalta ( $p=0,000$ ) sekä työn ja osaamisen osalta ( $p=0,000$ ) erittäin merkitsevästi. Työhyvinvointi ja työkyky summamuuttujat korreloivat puolestaan iän osalta melkein merkitsevästi ( $p=0,026$ ).

### 6.3 Avointen kysymysten tuloksia

Avoimia kysymyksiä tarkasteltiin kysymyksittäin, vastauksia esitelty tässä alaluvussa.

#### *Työhyvinvoinnin taso*

Ensimmäiseksi tarkasteltiin vastausta kysymykseen Millaiseksi arvioit oman työhyvinvointisi tällä hetkellä? Työhyvinvoinnin teemoittelu löytyy liitteestä 2.

Niillä vastaajilla, jotka arvioivat työhyvinvointinsa hyväksi, ei välttämättä ollut mitään perusteluita tälle, vastaus saattoi olla yksinkertaisesti seuraavanlainen:

*”hyvä”*

*”hyvä muuttuneen työnkuvan vuoksi”*

*”erittäin hyvä esimiehen ansiosta”.*

Hyvä, mutta mietityttää–luokassa nousi esiin se, että vastaajat pitivät työhyvinvointiaan hyvänä, mutta toisaalta heillä oli jokin epäily tai pelko tulevaisuutta kohtaan. Nämä vastaajat olivat vastanneet ”hyvän” lisäksi perustelut sille ja mo-

nella vastaajalla perustelu oli negatiivinen, mikä ilmaisi pelkoa tai epäilystä. Eräs vastaaja oli vastannut työhyvinvoinnistaan seuraavasti:

*”hyvä, koska työ on mielenkiintoista ja työyhteisö on mukava. Kuormitus on silti kova. Tuntuu kuin kynttilä palaisi molemmista päistä.”*

Toinen vastaaja kuvasi työhyvinvointiaan näin:

*”työhyvinvointi vaihtelee, koska välillä on raskaita ja haastavia tehtäviä, joista palautuminen vie enemmän aikaa. Tällä hetkellä hyvä tilanne.”*

Työn kuormittavuus nousi selvästi suureksi huoleksi näillekin vastaajille, jotka muutoin kuvasivat työhyvinvointiaan hyväksi. Toisaalta siihen nähtiin voivan itse vaikuttaa myös, että työhyvinvointi ei romahda. Eräs vastaaja totesi seuraavaa:

*”hyväksi. Työ on kuormittavaa ja töitä on liikaa henkilökunnan mitoitus huomioiden, mutta rajaamalla työtään jaksakin hyvin.”.*

Muutama vastaaja koki työhyvinvointinsa hyväksi, mutta työstä tai omasta elämästä nousi esiin asioita, jotka kuormittivat:

*”työhyvinvointi on ihan ok, mutta työyhteisön sisäiset asiat ja niiden asianmukainen hoitamattomuus kuormittaa työhyvinvointia ja työmotivaatiota todella paljon.”*

*”Työhön liittyvät asiat eivät kuormita, henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat kyllä ja ne vaikuttavat työssä jaksamiseen.”*

Muuhun omaan elämään liittyen itsensä kehittäminen opiskelemisen avulla on hyvä asia, mutta tällä vastaajalla työn ohessa opiskelu oli ollut aiemmin kuormittavaa, sillä hän vastasi:

*”Hyvä, koska opinnot työn ohella ovat päättyneet.”*

Huolta kannettiin myös muista työntekijöistä, vaikka oma työhyvinvointi olisikin arvioitu hyväksi. Huoli muista työntekijöistä vaikutti negatiivisesti omaankin työhyvinvointiin, kuten tällä vastaajalla:

*”erittäin hyvä omassa tiimissä, työyhteisö kauempana saattaa hetkellisesti laskea työhyvinvointia, kun kuulee heidän työtaakkaansa.”*



Toinen vastaaja koki työhyvinvointinsa aika hyväksi, mutta moni asia vaikutti negatiivisesti hänen työhyvinvointiinsa:

*”Työhyvinvointi on aika hyvä. Toisaalta ympärilläni on paljon jaksamattomuutta ja uupumista, joka huolestuttaa minuakin. Työhyvinvointiani kuormittaa se, että työmäärä on hallitsematon ja koen usein riittämättömyyden tunteita. Toisinaan mietin, että olisiko jossain muualla työpaikka, jossa voisin käyttää paremmin ammattitaitoani ja osaamista, ilman, että koko ajan tulee kisata kellon kanssa.”*

Työympäristöstä murehdittiin myös:

*”Ihan hyvä. Huonosta sisäilmasta olen alkanut oireilemaan.”*

Toisaalta osa vastaajista kuvasi myös niitä puolia, joiden avulla työhyvinvointi pysyy hyvänä, mutta joiden puuttuessa työhyvinvointi ei välttämättä enää olisi niin hyvä:

*”hyvän työparin ansiosta työ sujuu. Kotikäyntityö on mukavaa ja niiden kanssa jaksaa hyvin. Työpari lisää omaa jaksamista, asioista pystyy puhumaan.”.*

Työhyvinvointinsa kohtuulliseksi arvioineilla esiintyi samantyyppisiä huolia kuin luokassa hyvä, mutta mietityttää. Esimerkiksi eräällä vastaajalla oli pelko siitä, että työhyvinvointi voi nopeasti heiketä ja sen vuoksi tämän hetkinen työhyvinvointi arvioitiin kohtuulliseksi:

*”tällä hetkellä kohtuu hyväksi. Kokemusta on siitä, että tilanne ja kokemus työhyvinvoinnista voi muuttua lyhyelläkin aikavälillä huonommaksi.”*

Toinen vastaaja kuvasi työhyvinvointiaan hyvin samalla tavoin, pelko tulevaisuudesta heikensi työhyvinvoinnin kokemusta:

*”melko hyväksi, mutta työhyvinvointi on tässä työssä melko haurasta. Tiedostan mahdollisuuden, että jaksaminen voi nopeastikin heikentyä.”.*

Omalla toiminnalla ja asenteella nähtiin olevan merkitystä työhyvinvoinnin ylläpitoon, kuten tällä vastaajalla:

*”tällä hetkellä kohtalaisen hyvä. Vaatii kuitenkin tietoista huomioimista omassa asenteessa ja toimissa.”*

Myös sillä vaikutti olevan merkitystä työhyvinvointiin, jos tulevaisuus näyttäytyi helpottavana ja johonkin kuormittavaan tekijään oli tulossa muutosta, kuten tämä vastaaja kuvaa:

*”kohtuullisena, koska tiedossa on omassa työtilanteessa muutoksia.”*. Kohtalaiseksi työhyvinvointinsa arvioineilla vastaajilla nousi esiin myös työn raskaus ja kuormittavuus:

*”kohtalaiseksi, välillä jaksaa paremmin ja on kevyempiä vuoroja.”*

Eräs vastaaja totesi lyhyesti työhyvinvoinnistaan näin:

*”kohtalaisen hyvä, parempi voisi olla.”*

Vastaajat, jotka selkeästi kokivat työhyvinvointinsa heikoksi, kuvasivat työtä raskaaksi, kuormittavaksi ja työntekijöiden määrää riittämättömäksi. Eräs vastaaja totesi näin:

*”työmääräni on tällä hetkellä liian suuri yhdelle työntekijälle. Paljon asioita jää hoitamatta ja tämä vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiini.”*

Erään toisen vastaajan kohdalla syyt olivat samansuuntaiset:

*”olen tällä hetkellä uupunut. Syksyn aikana on pohdittu sairasloman tarvetta. Olen saanut lisäapua kiiretilanteessa ja koen nyt jaksamisen hieman paremmaksi.”*

Heikoksi työhyvinvointinsa kokeneilla nousi esiin riittämättömyyden tunteita, ei kyetty tekemään työtä hyvin ja laadukkaasti, kuten tämän vastaajan kohdalla:

*”olen tällä hetkellä erittäin kuormittunut työssäni, sillä en ehdi millään tehdä vaadittavia työtehtäviä. Asiakkaita on liikaa ja siten asiakkaisiin liittyviä työtehtäviä on liikaa. En kykene tekemään työtäni niin kuin haluaisin.”*

Eräs vastaaja koki työhyvinvointinsa heikoksi, mutta toisena ääripäänä myös hyväksi:

*”työn vaativuuteen ja määrään nähden heikkoa. Työyhteisöön (sos.suhteet, kehittämismyönteisyys, jne.) työhyvinvointi on erittäin hyvä.”.*

Tuloksista ilmenee, että moni vastaaja koki työhyvinvointinsa hyväksi, lähes puolella vastaajista kokemus oli tämä. Lähes yhtä paljon oli vastauksia, joissa oma työhyvinvointi määriteltiin hyväksi, mutta jokin asia mietitytti. Myös kohtalaiseksi työhyvinvointinsa arvioineita vastaajia oli lähes sama määrä kuin hyväksi arvioineita. Työuupumusta tai stressiä kokevia eli niitä, joiden vastausten mukaan työhyvinvointi voitiin luokitella heikoksi, oli vähemmistö. Tämä on hyvä asia, jonka perusteella voi päätellä, että työyhteisön kokonaistyöhyvinvointi on kaiken kaikkiaan enemmän hyvän puolella. Heikoksi työhyvinvointinsa arvioineet vastaajat kuvasivat syyksi tähän muun muassa liiallisen työmäärän, työntekijä-resurssien selkeän riittämättömyyden, työmäärä liiallinen haastavuuteen nähden sekä jo aiemman työuupumuksen, josta ei ole vielä palautunut kunnolla.

Se, mikä tuloksista nousi esiin huolestuttavana seikkana, oli, että suurin osa vastaajista määritteli työhyvinvointinsa joko hyväksi, melko hyväksi tai kohtalaiseksi, mutta taustalla oli pelko työhyvinvoinnin vähenemisestä. Nämä vastaukset olivat eri luokissaan, mutta niitä oli selkeästi yhteensä kaikkein eniten vastauksista. Tämän mukaan voi todeta, että vastaajat saattoivat kokea työhyvinvointinsa jopa hyväksi tai vähintään kohtalaiseksi, mutta jokin asia kuitenkin mietitytti. Asioita, jotka nousivat huolenaiheeksi, olivat muun muassa työkuormitus, kiire, työntekijä-resurssien riittämättömyys, huoli muiden jaksamisesta, työn rajaamisen vaikeus, haastavista työtilanteista palautuminen sekä jo aiempi omakohtainen kokemus työhyvinvoinnin nopeasta romahtamisesta. Tuloksista voidaan todeta, että ne, jotka määrittelivät heti työhyvinvointinsa heikoksi ja kokivat työuupumusta ja stressiä työstä, toivat esiin aivan samoja syitä kuin ne, joilla työhyvinvoinnin kokemus oli vielä hyvä tai kohtalainen, mutta asia mietitytti. Tämä kuvaa sitä, että moni

vastaaja on suuressa riskissä ajautua työstressiin ja työuupumukseen, koska stressin ja työuupumuksen aiheuttajat ovat työssä läsnä.

Vastaajien oma työmotivaatio näyttäisi siis olevan hieman parempi kuin työyhteisön ajateltu työhyvinvointi, mutta mitään suurta eroa näissä vastauksissa ei kuitenkaan näy. Voi olla, että vastaajat mieltävät työyhteisön tilan kokonaisuudessaan huonommaksi, koska taustalla on huoli työtovereiden jaksamisesta raskaan ja kuormittavan työn kanssa. Oman työmotivaation kokeminen hyväksi vaikuttaisi olevan linjassa sen kanssa, että työntekijät kuvasivat avoimissa kysymyksissä työhyvinvointiaan pääasiassa hyväksi tai hyväksi, mutta jokin mietityttää.

Sosiaalityön osalta tuloksista nousevat esiin työntekijöiden riittävyys, työn määrä, uhkatekijöiden huomioiminen, turvalliset olosuhteet sekä työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan puute sekä työn tukeminen jaksamista. Erityisesti työntekijöiden riittämättömyys ja työn liiallinen määrä nousivat esiin. Myös sosiaalipäivystyksessä koettiin, että työntekijöitä ei ole riittävästi. Nämä tulokset ovat hyvin linjassa vastaajien avointen kysymysten kanssa.

#### *Työhyvinvointia edistävät tekijät työpaikalla*

Toisena avoimena kysymyksenä oli kysymys Mitkä työhyvinvointia edistävät tekijät ovat mielestäsi hyvin huomioitu työpaikalla? Seuraavaksi tutkittiin vastaajien mielipidettä siihen. Kysymyksessä siis haettiin vastauksia siihen, mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia, mutta siitä huolimatta osa vastaajista oli vastannut asioita, jotka eivät edistä työhyvinvointia. Vastauksista kolme eniten esiin noussutta työhyvinvointia edistävää tekijää työpaikalla olivat työnohjaus, työyhteisö ja sen tuoma tuki sekä esimiehen tuki.

Työnohjaus mainittiin useissa vastauksissa erilaisin tavoin työhyvinvointia edistävänä tekijänä

*”mahdollisuus työnohjaukseen”*

*”työnohjauksen saatavuus”*

*”työnohjaus järjestetty, siinäpä kaikki”*

*”säännöllinen työnohjaus”*

*”mahdollisuus purkaa vaikeita tilanteita tuoreeltaan joko esimiehen, työ-kaverin tai työnohjaajan kanssa”.*

Vastauksissa korostui sekä mahdollisuus, saatavuus, säännöllisyys ja asioiden purkaminen työnohjauksessa. Näistä vastauksista päätellen voisi todeta, että työnohjaus toimii hyvin vastaamassa työntekijöiden tarpeeseen.

Työyhteisön ja esimiehen tukea vastaajien työhyvinvoinnille tarkasteltiin myös avointen kysymysten kautta. Näistäkin vastauksista ilmenee selkeästi työyhteisön merkitys työhyvinvointia ylläpitävänä ja edistävänä tekijänä. Esimiehen rooli näyttäytyy vastausten valossa tärkeänä työhyvinvoinnille, mutta osittain esimiestyön nähtiin heikentävän työhyvinvointia, koska esimiestyöskentely ei ollut kaikkien kokemana toimivaa. Tähän toivottiin parannusta.

Eräs vastaaja kuvasi työyhteisöä näin:

*”työyhteisön työskentely yhteisen hyvinvoinnin puolesta, samaistumiskyky ja reagointi siihen.”.*

Työyhteisöä kuvataan ikään kuin yhteisenä rintamana, joka tekee työtä yhteisen hyvän ja hyvinvoinnin eteen, työyhteisö osaa samaistua jäsentensä kokemuksiin ja tunteisiin ja reagoida niihin. Työyhteisön nähdään myös edistävän jaksamista, sillä eräs vastaaja kuvasi työyhteisön tukea seuraavasti:

*”työyhteisön tuki ja jaksamisen kulttuuri edistävät hyvinvointia työssä.”.*

Tämä liittyy varmasti vahvasti siihen, että työyhteisö tsemppaa jäseniään vaikeissa tilanteissa. Työyhteisö saa kiitosta myös siitä, että yhteisistä päätöksistä pidetään kiinni ja pyritään sitä kautta lisäämään työhyvinvointia, kuten tämä vastaaja kertoo:

*”työyhteisön tietoinen päätös pitää kiinni yhteisistä suunnittelutunnista, riittävästä tauoista, mennään työnohjaukseen, noudatetaan työaika ja yli-päätään työntekijöiden ja esimiehen välinen keskinäinen tuki.”.*

Työyhteisön hyvä ilmapiiri, mahdollisuus avoimeen keskusteluun ja läsnä oleminen ovat työyhteisön tärkeitä peruspilareita, joilla ylläpidetään työhyvinvointia, kuten seuraavista ilmenee:

*”työyhteisö on avoin ja monipuolinen”*

*”hyvä työilmapiiri, työyhteisön tuki”*

*”työyhteisön ilmapiiri on hyvä ja työkavereiden kanssa keskustelu on avointa. Apua ja tukea on saatavilla.”.*

Hyvässä työilmapiirissä on helppo tehdä töitä. Koska työ itsessään on raskasta, on oleellista, että työkavereihin ja työyhteisön tukea pitää voida luottaa. Työyhteisön tuen lisäksi esimiehen tuella on suuri merkitys työhyvinvoinnille. Vastauksista käy ilmi, että työkaverien ja esimiehen taholta saatava tuki ovat yhtä merkittäviä:

*”työkaverit ja esimies tukevat toisinaan.”*

*”voi keskustella työkavereiden kanssa ja esimiehen kanssa.”.*

Esimiehen panos työhyvinvointiin on tärkeä. Esimies on se, joka voi vahvasti vaikuttaa työyhteisön tilaan ja työhyvinvointiin. Esimiehen haastavaa asemaa ymmärretään myös, ettei hänenkään ole aina helppo muuttaa käytäntöjä, vaikka haluaisi, kuten seuraavassa kuvataan:

*”esimiehen panos työyhteisön hyvinvointiin, tekee selkeästi parhaansa.”.*

Samoin kuvaa tämä vastaaja esimiehen taholta kokemaansa tukea:

*”johtaja on hyvin kartalla tilanteesta. Tekee kaikkensa osaltaan on joustava ja ymmärtää työntekijälle tulevia työn vaatimuksia.”.*

Yhtenä esimiehen tehtävänä vastaajilla tuli esiin se, että esimiehen pitää nähdä tilanne kokonaisvaltaisesti. Toimintatapaa, jolla esimies edistää työhyvinvointia, kuvaa eräs vastaaja näin:

*”pomo ei nupise turhista ja on joustava, ottaa huomioon toiveet ja jokaisen elämäntilanteen.”.*

### *Kehittämistä vaativat tekijät työhyvinvoinnissa*

Seuraavaksi tutkimuksessa lähdettiin selvittämään, vastausta kysymykseen Mitä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä työpaikallasi pitäisi kehittää?

Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä ajatuksia löytyi paljon avoimissa kysymyksissä. Eniten kehittämistä toivottiin työn resursseihin, ylivoimaisesti eniten oli vastauksia liittyen tähän. Työntekijöiden lisäämisellä vastaajat näkivät olevan monia hyötyjä, kuten kuormittavuuden väheneminen, henkisen paineen väheneminen, työn laadukkuuden lisääminen, työhyvinvoinnin lisääntymisen ja tehokkuuden lisääminen. Myös se nähtiin tärkeänä, että työntekijöitä lisäämällä ennaltaehkäisy onnistuisi paremmin ja myös määrärajoissa pystyttäisiin pysymään paremmin.

Toisena isona kehittämisen osa-alueena vastaajilta nousi esimiestyön ja työkäytäntöjen ja osaamisen kehittämisen. Lisäksi toivottiin kehittämistä työympäristöön, jota kuvattiin ala-arvoiseksi, tilat ja työvälineet koettiin huonoiksi. Näihin liittyen nostettiin esiin turvallisuustekijät myös.

Vastaajilta tuli hyviä ajatuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Erityisesti nousi esiin työntekijöiden liian vähäinen määrä, jonka koettiin vaikuttavan monella tavalla. Vastauksissa toivottiin esimerkiksi:

*”lisää työntekijöitä, työvuorojen jakautuminen tasaisemmin”  
 ”työmäärä kohtuulliseksi”  
 ”työn kuormittavuuden vähentäminen -> lisäresurssit”  
 ”työmäärän jakautuminen kohtuulliseksi, löysäilyä en kaipaa, mutta inhimillisyyttä”.*

Työn kohdentaminen oikein ja vastuun jakautuminen liittyi vahvasti työntekijäresursseihin:

*”vastuut tasapainoon, painopiste ennaltaehkäisevään työhön ja resurssi arviointitiimiin”  
 ”työn järkevämpi organisointi, jotta lain vaateet ja käytäntö voivat kohdata”  
 ”työnkuvien tarkentaminen eri ammattiryhmien välillä”.*

Eräs vastaaja kuvasi tyhjentävästi, että työntekijöitä lisäämällä työhyvinvointia voisi parantaa, mutta toisaalta esiin tuli myös se, että työntekijöiden määrän lisäämiseksi pitäisi olla erityisosaamista:

*”työntekijöitä tulisi lisätä, tällä saataisiin merkittävästi työhyvinvointia parannettua”*

*”Työntekijöitä tarvitaan lisää. Tarvitaan lisäksi erikoistumista ja riittäviä konsultaatiopalveluita vaativan työn oikein kohdentamiseksi”.*

Työntekijöiden lisäämisellä nähtiin olevan merkitystä niin työntekijöiden jaksamiselle, kuormituksen vähentämiselle, työn tehokkuudelle kuin laadukkuudellekin:

*”henkilöstöresurssien lisääminen, jotta työ jakaantuisi tasaisemmin, työn kuormituksen vähentäminen ja asiakasmäärien vähentäminen”*

*”työtä tekemään pitäisi olla oikeanlainen määrä henkilökuntaa, nyt työtä on niin paljon, ettei siitä pysty suoriutumaan määräajassa, eikä sitä ole mahdollista tehdä laadukkaasti”*

*”asiakasmäärät inhimillisemmiksi per työntekijä, jolloin työn laatu paranee, tehokkuus kasvaa ja työntekijä voi paremmin”.*

Vastaajat toivat esiin työn henkistä kuormitusta, jota riittävä työntekijäresurssi ja sen oikein kohdentaminen voi vähentää:

*”kaikille mahdollisuus työpariin”*

*”mahdollista työparityöskentelyä”*

*”työntekijöitä lisää jakamaan työtaakkaa!!”*

*”työn kuormitus: liika työmäärä, henkinen paine!”.*

Työn organisointi ja toimintatapojen sekavuus vaikutti suuresti yhdessä työntekijöiden riittämättömän määrän kanssa seuraavien vastaajien kokemana:

*”ehdottomasti liian suuri työtaakka, yhtenäiset käytännöt (esim. asiakirja-pohjat s-levyllä)”*

*”selkeämmät käytännöt asiakkuuksien siirtämiseen”.*

Johtajuuden kehittämistä sekä avointa ja rehellistä keskustelua johdon taholta esitettiin useissa vastauksissa toiveena työhyvinvoinnin kehittämiseksi, esimerkiksi eräs vastaaja totesi näin:



*”esimiestyön vahvistaminen. Tulla paremmin kuulluksi. Ohjaus, neuvonta ja tuki esimieheltä”.*

Esimieheltä toivottiin myös yksilöllistä tukea ja esimiestyön oikein kohdentamista:

*”esimiestyön kohdentaminen oikein”  
 ”yksilöllinen tuki”  
 ”esimiehen yksilöllinen tuki”  
 ”tiimien ohjaus tulisi olla selkeämpää”  
 ”uusien työntekijöiden perehdyttäminen”  
 ”esimiehen tulisi voida seurata tiiviisti työntekijöiden jaksamista”.*

Useissa vastauksissa nousi esiin avoimen keskustelun puute, niin johdon kuin työyhteisönkin tasolla sekä esimiehen tasa-arvoinen, tasapuolinen ja johdonmukainen toiminta:

*”avointa keskustelua, johtajuus”  
 ”avointa, rehellistä keskustelua, esimiehen johdonmukaisuutta”  
 ”työpaikan sisäisistä asioista pitäisi puhua avoimemmin”  
 ”avoimuutta, tasa-arvoisuutta, tasapuolisuutta”.*

Vastaajilta nousi toivetta, että koko työyhteisön tilanne kokonaisuudessaan huomioitaisiin ja sitä kehitettäisiin:

*”työyhteisön tilanne”  
 ”osaamisen kehittäminen ja johtaminen näkyvämmäksi”  
 ”tiedotus työntekijöitä koskevista asioista. Emme ole saaneet sisäilmatutkimuksen tuloksia”.*

Vastaajilla nousi toiveeksi myös yhteinen tekeminen ja sen tiivistäminen sekä työn kehittäminen moniammatillisesti, kuten seuraavat vastaajat ovat esittäneet:

*”enemmän tyhy-toimintaa”  
 ”aktiivisempaa ja säännönmukaisempaa yhdessä tekemistä”  
 ”moniammatillinen yhteistyö, sen tiivistäminen ja työtapojen kehittäminen”  
 ”työhyvinvointi-päiviä useammin”.*

Monissa vastauksissa nousi esiin vahvasti myös työn turvallisuustekijät, erityisesti vaikeiden tilanteiden purkumahdollisuus, mutta myös huono työympäristö. Työympäristöä vastaajat kuvasivat muun muassa seuraavilla tavoilla:

*”rakennus kuntoon”*

*"työympäristö on huono, monet oireilevat huonon sisäilman vuoksi"*  
*"työn fyysiset puitteet, sisäilma"*  
*"fyysiset olosuhteet; ilma-asiat sekä ergonomia"*  
*"sisäilma kuntoon"*  
*"työvälineet ja työhuoneet uusiksi"*  
*"fyysiset työtilat ovat ala-arvoisessa kunnossa".*

Työn henkisestä kuormittavuudesta kertovat seuraavat vastaajien toteamat:

*"työasioiden välitön purku, siihen parannusta"*  
*"tunteiden purkamiseen liittyvät keinot"*  
*"tunteiden tuulettamiselle ei tällä hetkellä ole aikaa ja paikkaa, se tulisi sopia, esimerkiksi joku iltapäivä pidemmät tuuletuskahvit kahvihuoneessa"*  
*"yksilötyönohjaus".*

Eräs vastaaja ei ollut lainkaan varma, millaista tukea henkiseen kuormitukseen on tarjolla:

*"toimiva raskaiden työtilanteiden jälkeinen purkumahdollisuus. Ehkä tämä jo onkin, en ole varma".*

Kaiken kaikkiaan työn määrän suuruus näytti nousevan avoimissa vastauksissa esille vahvasti työhyvinvointia heikentävänä tekijänä, samoin kuin fyysisten työtilojen heikkous.

## 7 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia tutkimuskysymysten mukaisesti, tutkimukseen liittyviä eettisiä kysymyksiä sekä tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimustulosten perusteella tässä luvussa pohditaan johtopäätöksiä sekä millaisia jatkotutkimuksia tutkimuksen perusteella voisi olla tehdä.

### 7.1 Tulosten tarkastelua

#### *Ensimmäinen tutkimuskysymys*

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli: Millainen työhyvinvointi on tutkimuskohteen työntekijöillä?

- a) Millainen on työhyvinvoinnin taso?
- b) Mitkä ovat lastensuojelussa työhyvinvointia edistäviä ja estäviä tekijöitä?

Tuloksista voi kaiken kaikkiaan päätellä, että työhyvinvointi on kyseisessä tutkimuksen kohdekunnassa melko tasainen. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn summa-  
muuttujan keskiarvo oli asteikolla 1-5 kaikkien vastaajien osalta 3,28. Perhetyön osalta työhyvinvointi ja työkyky näyttäytyi parhaimpana keskiarvon ollessa 3,97, sosiaalityön keskiarvo oli 2,94 ja sosiaalipäivystyksen osalta 3,3. Tuloksista ilmenee, että erityisesti sosiaalityössä kuormitus on suurta ja työntekijäresurssit ovat liian vähäisiä, mikä osaltaan heikentää sosiaalityön osalta työhyvinvoinnin ja työkyvyn kokemuksia. Työsuhteen laadulla oli tulosten perusteella vaikutusta työhyvinvoinnin ja työkyvyn kokemiseen. Määräaikaisten työntekijät kokivat selvästi keskimääräistä huonompaa työhyvinvointia ja työkykyä kuin vakituiset työntekijät. Määräaikaisten osalta asteikolla 1-5 työhyvinvoinnin ja työkyvyn keskiarvo oli 2,99 ja vakituisten työntekijöiden 3,41. Työn epävarmuuden ja ennakoimattomuuden on todettu lisääntyneen 1990-luvun laman jälkeen runsaasti ja sen nähdään liittyvän globalisaatioon ja yhteiskunnan taloudelliseen tilanteeseen (Mauno & Kinnunen 2008, 167–168). Työn epävarmuuden on todettu selkeästi heikentävän työntekijän työhyvinvointia niin psyykkisellä kuin fyysiselläkin tasolla (Mau-

no & Kinnunen 2008, 181). Organisaation tasolla työn epävarmuus puolestaan vaikuttaa työn suorittamiseen heikentävästi ja työhön sitoutuminen saattaa heikentää (Mauno & Kinnunen 2008, 185).

Korrelaation perusteella ikä ja kuinka pitkään nykyisessä työssä liittyvät vahvasti toisiinsa. Niin ikään nykyisessä työssä olemisen pituus korreloi työkokemuksen kanssa melkein merkitsevästi ja ikä korreloi työkokemuksen kanssa erittäin merkitsevästi. Työ ja osaaminen summamuuttuja ja ikä liittyvät erittäin merkitsevästi toisiinsa myös. Voi ajatella, että iän lisääntyessä myös työkokemus karttuu ja työkokemusta on sen vuoksi enemmän, mikä on luonnollista. Mitä enemmän työnteekijällä on ikää, sitä enemmän myös elämäkokemusta ylipäättään sekä osaamista työssä Forsmanin tutkimuksessa puolestaan on todettu nuorempien ja vain vähän aikaa lastensuojelussa työskennelleiden vastaajien olevan innostuneempia työstään (2010, 73–74).

Työhyvinvointia heikensi tulosten mukaan se, että työmäärä koettiin liialliseksi erityisesti työntekijäresurssien riittämättömyyden vuoksi, mutta myös siksi, että työ on äärimmäisen haastavaa. Avoimissa vastauksissa nousi esiin vähintään huoli siitä, että työhyvinvointi voi romahtaa nopeasti ja myös työkavereiden jaksamisesta oltiin huolissaan. Vastaajat kokivat, että työtä on vaikea rajata, eikä aina ole saatavilla riittävästi purkumahdollisuuksia haastavissa tilanteissa. Myös Salon ym. (2016, 25) tutkimuksessa on todettu sosiaalityöntekijöiden kokevan työuupumusta ja sekundaaritraumatisoitumista erityisesti lastensuojelutyössä. Heidän tutkimuksensa tukee tämän tutkimuksen tuloksia myös siinä, että työn vaativuus ja työn suuri kuormittavuus Karasekin mallin mukaisesti ovat olleet vahvasti esillä (Le Blanc, de Jonge & Schaufeli 2008, 131). Forsmanin (2010, 72–73) tutkimuksessa on todettu tyytymättömyyttä aiheuttaviksi tekijöiksi työn konkreettiset tilat ja välineet, johtamiseen ja työn organisoimiseen liittyvät tekijät ja henkilöstöresurssit. Toisaalta osa vastaajista oli kuitenkin tässä tutkimuksessa tyytyväisiä työvälineisiin ja työtiloihin sekä johtamiseen.

Sairauslomalla oleminen vaikutti työhyvinvoinnin ja työkyvyn kokemuksiin. Sairauslomalla olleiden kokemus työhyvinvoinnistaan antoi keskiarvon 3,08 asteikolla 1-5, joka oli alhaisempi kuin ei sairauslomalla olleiden keskiarvo. Luultavasti sairauslomalla olo vähentää työntekijän pystyvyyden ja työhyvinvoinnin tunteuksia, koska työntekijä ei kykene työhönsä. Sairauslomien osalta pääasiallinen syy sairauslomaan oli tulosten mukaan psyykkiset syyt, jonka keskiarvo työhyvinvoinnin ja työkyvyn osalta oli 2,94 ja fyysisten sairausloman syiden 3,9. Kaiken kaikkiaan työntekijöistä jopa kolmasosa on ollut psyykkisten syiden vuoksi sairauslomalla viimeisen viiden vuoden aikana. Tästä tuloksesta voi ajatella, että työntekijä saattaa kokea esimerkiksi olevansa vain laiska tai tyhmä, kun ei kykene työhönsä työn psyykkisestä kuormituksesta johtuen, etenkin, kun työn psyykkisiä syitä ei tunnusteta julkisesti virallisiksi syiksi sairauslomalle. Työuupumus tai työstressi eivät ole virallisia syitä sairauslomaan, vaan diagnoosit ovat masennus tai akuutti stressireaktio. Tämä näkyy myös aiemmin tehdyissä tutkimuksissa, jossa on todettu sosiaalityöntekijöillä olevan suuri riski sairastua erilaisiin mielen-terveyden häiriöihin, kuten masennukseen (Salo ym. 2016, 20).

Tuloksista käy ilmi, että riskitekijöitä työuupumukseen sairastumiseen on olemassa ja että kaikilta osin vastaajat eivät kokeneet, että työhyvinvointia edistetään kohdeorganisaatiossa. Tulosten mukaan kuitenkin tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät kohdeorganisaatiossa vastaajien mukaan ovat työnohjaus, työyhteisö ja sen tuoma tuki sekä esimiehen tuki. Forsmanin (2010, 85, 103–104) tutkimuksessa esille nousi sosiaalityön ja lastensuojelun kuormittavista tekijöistä rankkoja asioita ja tunteita, jotka liittyivät asiakkaiden olosuhteisiin, tilanteisiin liittyviin tunteisiin, työntekijän epävarmuuteen ja siihen, että työntekijän pitää tasapainoilla eri roolien välillä. On todettu, että työnohjaus, tiimit ja työyhteisölliset tekijät ovat työhyvinvointia edistäviä ja tukevia tekijöitä lastensuojelussa (Forsman 2010, 75).

Kuormittavassa työssä työstressi on usein läsnä. Työstressin psykofysiologisenä tilana on todettu johtavan fyysiseen passiivisuuteen. Lyhytaikainen työstressi voi

olla työntekijää suojaava, mutta pitkään jatkunut työstressi johtaa työuupumukseen tai masennukseen. (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 25.) Työn luonteen ja työolojen ollessa sellaisia, että työn hallinta on mahdollista ja työn vaatimukset ovat vähäisiä, on sellainen tila, johon työssä tulisi pyrkiä. Erilaiset stressinhallintakeinot, ongelmanratkaisuvaihtoehdot, liikkuminen, työnohjaus ja palautuminen työstä mielekkäällä vapaa-ajalla, ovat ehkäisykeinoja työstressille. (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 26.) Työolot voivat altistaa työuupumukselle, samoin kuin ihmisen yksilökohtaiset valinnat levosta, ravinnosta tai sosioekonominen asema. Työoloista työuupumusta voi lisätä heikko tiedonkulku, yksitoikkoinen työ, työn ennustamattomuus. Tärkeää olisi ehkäistä työstressiä pitkittymästä, mikä ehkäisee työuupumuksen puhkeamista. (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 27.)

Esimiestyö ja johtaminen näyttäytyivät tärkeänä työhyvinvoinnin kokemuksille. Esimiestasolta tuleva viestinnän ei koettu olevan riittävän avointa ja suoraa, eivät-kä vastaajat kokeneet saavansa riittävästi palautetta esimieheltä. Tiedottamisen on aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan hyvä organisaation ja hyvän johtajuuden ominaisuus, joka korostuu erityisesti muutostilanteissa (Laine 2013, 344). Tuloksista ilmenee, että esimiestyössä on toimivaa se, että vastaajat kokivat pääasiassa tietävänsä hyvin, mitä esimies heiltä odottaa ja mitkä työn tavoitteet ovat. Esimiestyö ja johtaminen liittyivät vahvasti työn ja osaamisen osa-alueisiin sekä työkokemukseen. Kun esimiestyö ja johtaminen ovat toimivia, työhyvinvointi ja oma osaaminen koetaan hyväksi. Myös Rousu (2013, 263) toteaa, että johtajuus on yhteistyötä, jolla varmistetaan työn edellytykset ja johtaja on myös työn tukena. Myös työyhteisö oli vahvasti yhteydessä esimiestyön ja johtamisen kanssa. Esimiehen ja johtamisen rooli tulee tässäkin selkeästi esiin ja niiden vaikutus työyhteisön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Hyvinvoiva ja hyvin toimiva työyhteisö puolestaan kokee myös työn ja osaamisensa paremmaksi kuin huonosti voiva. Esimies ei johda pelkästään työtä, vaan myös työntekijöiden työhyvinvointia.

Työ ja osaaminen olivat tulosten mukaan verrattain hyviä kohderyhmällä, sen summamuuttujan keskiarvo oli 3,7. Erityisesti työmotivaatio on tulosten mukaan vastaajilla hyvä, sillä sen keskiarvo oli jopa 4,09. Tehtävien, roolien ja vastuiden osalta keskiarvo oli hieman matalampi, 3,42, ja samoin vastuun jakautuminen työssä, jonka keskiarvo oli 3,36, koettiin summamuuttujan keskiarvoa pienemmäksi. Kaiken kaikkiaan vastaajat kokivat osaavansa työn, saavansa kehittyä työssään ja työn teon materiaaliset resurssit koettiin hyvänä. Työyksiköllä tai työsuhteen laadulla ei tulosten mukaan ollut työn ja osaamisen kokemuksiin vaikutusta. Sen sijaan sairausloma vaikutti hieman, mutta ei merkittävästi työn ja osaamisen kokemuksiin. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että hoidon tuloksiin päästään parhaiten, kun työntekijöillä on olemassa riittävästi pätevyyttä ja osaamista, mikä lisää työn tuloksellisuutta (Rousu 2013, 268). Työn luonteen muuttamisen seurauksena työelämässä korostetaan nykyään enemmän yksilöllisyyttä, kielteistä joustavuutta, työ on epävarmaa ja työtä leimaa tehokkuusajattelu. Nämä ovat ristiriidassa työn osaamisen ja sen kehittämisen kanssa. (Lehto 2007,102.) Tähän peilaten tutkimustulokset näyttävät työn ja osaamisen osalta hyvältä.

Tulosten mukaan työyhteisöön oltiin pääasiassa myös tyytyväisiä. Työyhteisön summamuuttujan keskiarvo oli 3,68 ja kaiken kaikkiaan pääasiassa kysymysten keskiarvot olivat kolmen tietämissä. Työyhteisön kokonaishyvinvointi arvioitiin heikoimmaksi keskiarvon jäädessä 3,09. Tulosten mukaan työyhteisön viestintä ei ole täysin avointa ja rehellistä, eikä työtehtäviä jaeta reilusti työntekijöiden kesken, mitkä varmasti vaikuttavat työyhteisön työhyvinvointiin kauttaaltaan. Toisaalta tulosten mukaan työyhteisö on toimiva siltä osin, että siellä pyydetään ja annetaan apua ja käyttäydytään asiallisesti ja hyväksyvästi, näiden kaikkien keskiarvot olivat yli 4. Työyhteisön kokemuksiin ei työyksiköllä, työsuhteen laadulla tai sairauslomalla tai sen syillä ollut juuri vaikutusta, keskiarvot näistä olivat kaikissa yli keskitasoisia. Rousu (2013, 266) kuvaa tutkimuksessaan osallistumista edistävän toimintakulttuurin, vapauden ja vastuun liittyvän toisiinsa. Vaikka lastensuojelutyössä on suuri kuormittavuus, työyhteisön avoimuus, yhteistyö ja yhteisöllisyys tukevat työntekijöiden jaksamista ja lisäävät työssä viihtymistä ja

työmotivaatiota. Forsmanin (2010, 128) tutkimus antaa samankaltaisia viitteitä tästä; siinä vastaajista kolmasosa koki työkaverit ja työyhteisön työhyvinvointia edistäväksi ja jaksamista ylläpitäväksi tekijäksi. Työyhteisön toimivuudella on todettu olevan suuri merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin, työkykyyn ja terveyteen (Tuomi 2007, 124). Toisaalta työyhteisöjä ei vielä ole hyödynnetty työhyvinvoinnin lisäämisessä ja työn tehokkuuden lisäämisessä riittävästi. Esimerkiksi joustavien työympäristöjen ja sosiaalisten verkostojen vahvistaminen työyhteisössä olisi hyödyllistä työyhteisön työhyvinvoinnille. (Tuomi 2007, 130.)

Karasekin mallissa on aktiivisen oppimisen hypoteesi ja kuormitushypoteesi, joiden mukaan työ voi olla aktiivista tai passiivista tai joko kuormittamatonta tai kuormittavaa. (Kinnunen & Feldt 2008, 18–19.) Tulosten mukaan näyttäisi siltä, että lastensuojelussa toteutuu kuormitushypoteesi, koska työ koetaan haastavaksi ja sen vaatimukset ovat suuria. Tämä tie johtaa helposti stressiin ja työuupumukseen. Toisaalta sosiaalinen tuki näyttäytyy pääasiassa vahvana. Tämä suojaa vastaajia stressiltä jonkin verran.

#### *Toinen tutkimuskysymys*

Toinen tutkimuskysymys oli: Millä keinoin lapsiperheiden sosiaalipalveluissa ja lastensuojelussa voi kehittää työhyvinvointia? Tutkimuksessa haluttiin tutkia siis myös sitä, miten vastaajien mukaan työtä voisi kehittää. Vaikka toisessa tutkimuskysymyksessä haettiin vastauksia siihen, mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia, siitä huolimatta osa vastaajista oli vastannut asioita, jotka eivät edistä työhyvinvointia. Tämä kertonee siitä, että osalla vastaajista on työuupumuksen merkkejä tai kokemus siitä, että työpaikalla ei työhyvinvointia edistetä. Voi kuitenkin todeta, että vastaajien mukaan työpaikalla on olemassa ja huomioitu erilaisia työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Forsmanin (2010, 112) tutkimuksessa työn luonne ja työn vaikuttavuus olivat työssä jatkamista ja jatkamista tukevia tekijöitä. Työn luonteeseen sisältyy mahdollisuus olla suorassa vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä asiakkaiden kanssa, työn autonomia, työ koettiin antoisaksi ja merkitykselliseksi ja lisäksi lastensuojelun työtavat olivat tärkeitä. Työn vaikuttavuuteen puoles-



taan liittyvät työn valta ja vastuu, joilla koettiin olevan loppupeleissä vaikuttavuutta. Lisäksi työntekijän omat ominaisuudet, työtaidot, vastuu itsestä ja oman työn tekemisestä ja omat arvot ja motiivit olivat työhyvinvointia edistäviä ja lisääviä tekijöitä lastensuojelutyössä Forsmanin (2010, 91, 120) tutkimuksessa.

Tuloksista käy ilmi, että työntekijöiden lisääminen nähdään selkeästi yhtenä suurena tekijänä tässä, jolloin työn kuormittavuus liiallisen työmäärän osalta ja haastavien tapausten jakautuminen useammalle työntekijälle parantuisi. Forsmanin (2010, 70) tutkimuksessa, jossa selvitettiin lastensuojelun työntekijöiden jaksamista ja jatkamista työssään, on todettu, että lähes puolet vastaajista on ilmoittanut tekevänsä ylitoita vähintään viikoittain, mikä kuvaa työn määrää. Saman tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöillä on todettu olevan pääsääntöisesti 31–50 (38%), 51–80 (24%). 15 asiakasta tai vähemmän oli 21 prosentilla vastaajista, 16–30 asiakasta oli 10 prosentilla vastaajista ja 81 asiakasta tai enemmän oli 7 prosentilla vastaajista. Talentian suositus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärälle on korkeintaan 30 perhettä, perhetyöntekijälle korkeintaan 15 perhettä, jos perheessä on 1–2 lasta ja lapsen asioista vastaavalle työntekijälle korkeintaan 40 lasta (Talentia 2017, 12). Työntekijöitä lisäämällä vastaajat näkivät olevan vaikutuksia myös työn laatuun ja tehokkuuteen ja työhyvinvoinnin parantumiseen. Vastauksista muita eniten esiin nousseita työhyvinvointia edistäviä tekijöitä työpaikalla olivat työnohjaus, työyhteisö ja sen tuoma tuki sekä esimiehen tuki. Jos ajattelee Karasekin työn kuormituksen ja työn vaativuuden mallia, siinä on nostettu sosiaalinen tuki yhdeksi tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin osalta, samoin vastuu eli esimiehen tuki.

Tulosten mukaan myös esimiestyötä pitäisi kehittää, samoin työkäytäntöjä ja osaamista. Toive työnohjauksen ja koulutuksen lisäämisestä ja kehittamisestä sekä luottamuksen ja avoimuuden lisääntymisestä olivat myös Forsmanin (2010, 80) tutkimuksessa esillä. Esimiestyö toimii osaltaan hyvin, mutta osaltaan se ei toimi ja vastaajan näkevät sen ongelmallisena työhyvinvointinsa kannalta. Työyhteisöllä esimiehen lisäksi oli vastaajille suuri merkitys. Vastauksista nousi esiin työyhteisö-

sön jo nykyisellään olevan suuri tuki raskaassa työssä, mutta edelleen vastaajat toivoivat, että työyhteisö voisi toimia vielä tiiviimmin yhdessä. Vastauksista nousi esiin, että kaikilla ei ole esimerkiksi työparia. Sosiaalinen tuki kuvattiin vastauksissa työhyvinvointia lisäävänä ja ylläpitävänä tekijänä. Esimiehen osallistava päätöksenteko ja oikeudenmukainen johtaminen ovat keskeisiä tekijöitä, joilla voidaan esimiestyössä edistää työhyvinvointia (Elo & Feldt 2008, 313). Forsmanin (2010, 130) tutkimuksesta käy ilmi, että johtamisen ja työn organisoinnin kehittämisen toive on vastaajilla vahvana. Esimiehen rooli työhyvinvoinnin edistämässä nähdään kuitenkin hankala, sillä sitä leimaa tehokkuus. Vaikka esimiehen oma intressi olisi tukea työntekijöitä ja heidän työhyvinvointiaan, ei sille välttämättä ole mahdollisuuksia. (Korppoo 2010, 174).

Työtilat ja työvälineet, samoin työn turvallisuustekijät nähtiin olevan kehittämisen tarpeessa. Työtiloista nousi erityisesti esiin sisäilmaongelmat, jotka vaikuttavat myös sairauslomiin. Työvälineet koettiin sinällään melko hyviksi. Samoin Forsmanin (2010, 73) tutkimuksessa työtilat ja työvälineet ovat saaneet kannatusta vastaajien puolelta siitä, että niitä pitäisi kehittää. Työstressiä ja työuupumusta vastaan ja työhyvinvoinnin kehittämisessä palautuminen työstä riittävän unen, mielekkään vapaa-ajan toiminnan ja liikunnallisuuden lisääminen ovat hyviä. Työnantajan tehtävä on tukea työntekijöitä siihen, että työajan käyttö on hyvin organisoitua ja työntekijä viettää vapaansa irti työstä. (Mäkinen, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 30.)

## **7.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelua**

Tutkimusta tehdessä huomioidaan objektiivisuus, luotettavuus, tarkoituksenmukaisuus, avoimuus ja läpinäkyvyys, hyödynnettävyys ja riittävä tieto aiheesta (KvaliMot 2016). Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK (2013) on tehnyt ohjeistuksen hyvästä tieteellisestä käytännöstä tutkimuksessa. Sen keskeisiä ohjeita ovat, että läpi tutkimusprosessin huomioidaan rehellisyys ja avoimuus, tarkkuus ja huolellisuus, aiempien tutkimusten kunnioitus, tieteellisen tutkimuksen mukaiset tutkimusmenetelmät, hyvä tietosuoja, tutkimukseen osallisten oikeudet, vastuut ja

velvollisuudet sekä eettisesti soveltuva päätöksenteko. TENK (2013) on linjannut, että hyvä tieteellinen käytäntö on välttämätöntä tutkimuksessa, jotta tutkimus ja sen tulokset voisivat olla eettisesti hyväksyttäviä ja luotettavia.

Tutkimuksessa tulee varmistaa, että rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus toteutuvat niin tutkimustyössä, tulosten tallentamisvaiheessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen ja sen tulosten arviointiprosessissa. Tutkija ei voi omin päin alkaa muuttamaan tuloksia tai vääristellä niitä näyttämään toisenlaisilta. Tutkijan tulee tutkimusta toteuttaessa huomioida, että tarkkuus toteutuu. Tutkimusta tehdessä tutkijan tulee käyttää vain tieteellisen tutkimuksen kriteereiden mukaisia ja myös eettisesti perusteltuja tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Lisäksi tutkijan tulee tehdä tutkimusta avoimesti ja vastuullisesti kokonaisuudessaan. Jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, samoin kuin toteutus- ja raportointivaiheessa, tiedot tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Ei säilytetä esimerkiksi tietoja missä tahansa. Myös tutkimuslupa tulee hankkia ja arvioida etukäteen tutkimuksen eettisyys. (TENK 2013.)

Hyvään eettiseen käytäntöön kuuluu se, että muiden tutkijoiden tekemään työtä kunnioitetaan asianmukaisella tavalla. Tutkijan tulee muistaa muihin tutkimuksiin kohdistuvat viittaukset huolellisesti ja arvostaa muiden tutkijoiden tekemiä tutkimuksia ja niiden tuloksia. (TENK 2013.) Hyvään eettiseen käytäntöön kuuluu myös se, että kaikkien tutkimukseen osallisten oikeudet, vastuut ja velvollisuudet sekä aineiston ja tulosten säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat vastuut on sovittu selkeästi. Jos tutkimuksesta tulee joitain sidonnaisuuksia, esimerkiksi liittyen rahoituslähteisiin, siitä tulee tiedottaa kaikille tutkimukseen osallisille sekä aina myös tiedottaa tutkimuksen raportointivaiheessa. Joskus tutkija voi olla esteellinen tiettyä tutkimusta ja sen arviointi- ja päätöksentekovaiheita kohtaan. On eettisesti oikein tällöin jäädä itsensä tutkimuksesta. Tietosuojaa tulee noudattaa tarkasti sekä huolehtia hyvin henkilöstö- ja taloushallinnosta tutkimuksessa. (TENK 2013.)

Tutkimuksen varsinainen tutkimuskohde pidettiin tunnistamattomana ja kuvattiin eteläpohjalaisena kuntana. Työntekijöistä ei esitetä liian tunnistettavia tietoja, jolloin tutkimuskohdetta ei voi niistä päätellä. Tutkimuskohteesta ei luoda negatiivista mielikuvaa. Vastauksia käsiteltiin luottamuksellisesti ja huomiota kiinnitettiin siihen, että vastaajien anonymiteetti säilyy koko ajan. Täytetyt kyselylomakkeet hävitetään työskentelyn jälkeen asianmukaisella tavalla. Tulokset on käsitelty rehellisesti ja tarkasti siten, että kohdeorganisaatio voi parhaalla mahdollisella tavalla hyödyntää niitä. Kyselyyn vastaajille kerrottiin ennen kyselyn toteuttamista, miksi tällainen kysely tehdään ja mitkä sen tavoitteet ovat. Tutkijalla itsellään on työkokemus taustaa lastensuojelussa ja sitä kautta ennakko-ajatuksia siitä, millainen työhyvinvointi voisi olla lastensuojelun työntekijöillä. Tutkija pystyi kuitenkin toteuttamaan tutkimuksen objektiivisesti, mistä kertoo esimerkiksi se, että tutkija oli hieman yllätynyt siitä, että työhyvinvointi oli lopulta näin hyvä tutkimuskohteessa.

Tutkimuksessa on tärkeää aina huomioida, kuinka merkittävä ja tärkeä tutkimus todellisuudessa on. Tämä tutkimus oli tarpeellinen, koska lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointi on maanlaajuisesti erityisen pinnalla tällä hetkellä ja toisaalta lastensuojelun kenttää on uudistettu, mikä vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen. Työn kehittäminen ja muutostyö on pinnalla myös Sote–työskentelyn osalta tällä hetkellä. Myös hiljattain tapahtunut sosiaalihuoltolain uudistus on tuonut muutoksia lastensuojelun kenttään. Työn kehittämisen ja työn laadun kehittämisen kannalta työhyvinvoinnin säännöllisen tutkimisen käyttöönotto on merkittävää. Työn kehittämisen ja työn laadun kehittämisen kannalta työhyvinvoinnin säännöllisen tutkimisen käyttöönotto on merkittävää. Kyselylomake-pohja on valmiina Sykettä työhön–sivustolta, josta se on vapaasti käytettävissä. Lomaketta on muokattu juuri tutkimuksen kohderyhmää ajatellen. Tutkijalla on riittävä alkutieto aiheeseen eli lastensuojeluun ja työhyvinvointiin. Tutkija itse on työskennellyt lastensuojelussa ja työhyvinvointi on oleellinen osa työssä jaksamista.

Sisällön analyysissä tutkijan oma näkökulma vaikuttaa väkisinkin jonkin verran, mutta analysointivaiheessa oltiin kuitenkin tarkkana, että vastauksia ei vääristelty tai jätetty mitään oleellista pois. Tulokset esitetään neutraalisti, mutta todenmukaisesti. Teoriaosuudessa huomioitiin viittaukset ja kirjoitettiin kunnioittavasti aiempia tutkimuksia kohtaan hyvän eettisen käytännön mukaisesti.

Opinnäytetyön on tarkoitus olla hyödynnettävissä tutkimuskohteessa. Tavoite on, että työhyvinvointikysely tulisi säännölliseen käyttöön työn ja työhyvinvoinnin kehittämisen välineeksi tutkimuskohteena olevaan organisaatioon. Tutkimuksessa toteutettavan kyselyn on tarkoitus olla ikään kuin pilotti-kysely. Työhyvinvointikyselyn tavoite on tuoda jatkossa tutkimuskohteeseen lastensuojeluun ja lapsiperheiden sosiaalipalveluihin selkeitä näkemyksiä työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeista ja niistä työhyvinvoinnin osa-alueista, joissa työntekijät kokevat kehittämisen tarvetta.

Tutkimuksessa tulee aina huomioida mittauksen reliabiliteetti eli se, mittaako mittari ei-sattumanvaraisia tuloksia ja valideetti eli pätevyys. Lisäksi täytyy huomioida mahdollinen otoskoon kato. (Heikkilä 2013, 178–179; Vilka 2015, 193.) Tässä tutkimuksessa on käytetty reliabiliteetin mittaamiseen Cronbach  $\alpha$ -kerrointa, joka osoitti selkeästi, että kyselyn eri osioissa mitattiin samantyyppisiä asioita. Kysely myös pohjautuu valmiiseen kyselylomakkeeseen, jota on käytetty ja testattu jo aiemmin, jolloin sen voi katsoa olevan luotettava.

Tässä tutkimuksessa vastausprosentti oli 100 %, joten katoa ei tullut ja kaikkiin kysymyksiin oli saatu vastaus. Tutkimuksen luotettavuuteen voivat vaikuttaa myös erilaiset satunnaisvirheet, kuten se, että tutkija tekee tallennusvaiheessa virheen tai vastaaja ymmärtää jonkin kysymyksen eri tavoin kuin, mikä oli tarkoitus. Tutkimuksen pitäisi myös olla yleistettävä muuhunkin kuin tutkimuksen perusjoukkoon, jotta se olisi mahdollisimman luotettava. (Vilka 2015, 194–195.) Tässä tutkimuksessa on kyselylomake testattu ennen varsinaista mittausta koejoukolla, jotka saivat kommentoida mahdollisia epäselviä kysymyksiä. Kyselylomakkeen täyttötilanteessa tutkimuksen tekijä oli itse paikalla ja vastaajilla oli mahdol-

lisuus kysyä, jos jokin kohta oli epäselvä. Tutkimustulokset ovat yleistettävissä, kun vertaa niitä aiempiin tutkimuksiin, jota samasta aihepiiristä on tehty ja joista on tullut samansuuntaisia tuloksia. Tutkimuksen tulee olla toistettavissa, jotta se voi olla luotettava (Vilkkä 2015, 197). Tämä tutkimus on tarkoitettu kohdeorganisaation kehittämistä tukemaan ja on siten toistettava.

#### **7.4 Johtopäätöksiä ja jatkotutkimusaiheita**

Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että työhyvinvointi on kohdeorganisaatiossa melko hyvällä tasolla, mutta kehitettävää vielä olisi. Työntekijöillä on selkeästi halu ja motivaatio tehdä työtään, mutta työn vaatimukset ovat liian suuria. Työ ei ole työntekijöillä hallinnassa. Työntekijöitä suojaa työuupumukselta ja stressiltä melko hyvin toimiva työyhteisö ja esimiestyö. Sosiaalinen tuki on suuressa roolissa työhyvinvoinnissa. Työ näyttäytyy Karasekin malliin verraten kuormittavalta kollektiiviselta työltä ja osittain joidenkin kohdalla kuormittavalta eristäytyneeltä työltä (Kinnunen & Feldt 2008, 18–19). Kohdeorganisaation työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa pienin keinoin sitä lisäävästi. Tutkimuksessa esiin tullut työhyvinvoinnin koettu taso on hyvin samankaltainen kuin aiemmissa työhyvinvoinnin tutkimuksissa.

Tuloksista lienee vedettävissä johtopäätös, että määräaikaiset työntekijät saattavat olla nuorempia ja hiljattain valmistuneita tai vielä opiskelemassa, jolloin työkokemusta ei ole kertynyt vielä paljoa, eikä samassa työpaikassa olla vielä oltu pitkään. Näin ollen työntekijän ammatti-identiteetti ei ehkä ole vielä kypsynyt riittävästi, eikä työntekijä vielä osaa hyödyntää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan ja pitää omasta työhyvinvoinnistaan riittävästi huolta.

Syynä työn ja osaamisen osion korkeampaan keskiarvoon vakituisten työntekijöiden kohdalla, voi olla esimerkiksi se, että vakituiset työntekijät ovat saattaneet tehdä työtä pidempään kuin määräaikaiset. Toisaalta voi olla, että kun työ on pysyvää, työntekijä kokee arvostuksen tunnetta ja oma osaaminen koetaan sen vuoksi paremmaksi kuin määräaikaisena työntekijänä.

Iän merkitys sille, kuinka pitkään on ollut nykyisessä työssä ja työkokemukseen, selittyy luultavasti sillä, että mitä enemmän henkilöllä on ikää, sitä kauemmin hän on ehtinyt olla työelämässä. Iän korrelointi työhyvinvoinnin ja työkyvyn kanssa selittyy myös henkilön työkokemuksen määrällä. Esimiestyö ja johtaminen näyttäisi olevan tärkeä osa sitä, miten vastaaja kokee työnsä ja osaamisensa. Esimiestyön ja johtamisen merkitys myös työyhteisön kannalta nousee tuloksista esiin. Kun puolestaan työyhteisössä voidaan hyvin, myös työ ja osaaminen näytetään parempana ja selkeämpänä vastaajille.

Työpaikalla nähtiin olevan olemassa erilaisia työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, mutta myös varaa työhyvinvoinnin kehittämiseksi nähtiin. Aiemmissa lastensuojelun työntekijöiden ja yleisesti työhyvinvoinnin tutkimuksissa on todettu samoja asioita. Työ lastensuojelussa kuvattiin rankkana, mutta toisaalta työntekijöillä oli työstressistä ja työuupumuksen oireista huolimatta suuri motivaatio työhön ja sen kehittämiseen. Tutkimuksen kohdeorganisaation on mahdollista jatkossa lisätä lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointia kehittämällä työtä, ylläpitämällä työntekijöiden osaamista, luomalla työyhteisölle mahdollisuudet tiiviiseen yhteistyöhön ja –toimintaan sekä kehittämällä esimiestyötä ja johtamista. Työn resurssien lisäämisellä, esimerkiksi työntekijöiden palkkaamisella ja määräaikaisten työntekijöiden aseman parantamisella sekä fyysisten työolojen parantamisella työhyvinvointia voitaisiin nostaa helposti.

Tutkimus koski kohdekunnan tiettyä työntekijäjoukkoa, jotka kaikki työskentelevät lastensuojelussa. Jatkossa voisi ajatella, että näissä eri ryhmissä työhyvinvointia seurattaisiin säännöllisesti omina yksikköinään. Työhyvinvoinnin jatkuva seuraaminen on tärkeää, jotta työtä olisi mahdollista kehittää niin työntekijän kuin asiakkaan näkökulmasta yhä parempaan suuntaan. Toisaalta olisi hyvä jatkossa seurata eri työryhmiä ominaan, koska työ on kuitenkin hyvin erilaista eri näkökulmista. Tietyllä tavalla työ on kaikille haastavaa, mutta esimerkiksi perhetyöntekijöillä ei ole samanlaista vastuuta kuin vaikkapa lastensuojelun sosiaalityöntekijällä. Asiakasperheet ovat samoja ja kaikille työntekijöille varmasti yhtä haasta-

via ja kuormittavia. Työhyvinvointikyselyä voisi jatkossa myös käyttää muidenkin sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimiseen.

Kaiken kaikkiaan voi todeta, että lastensuojelutyö näyttäytyy tutkimuksen mukaan työntekijöille mielekkäältä ja kohdeorganisaatio on onnekas, kun omaa näin motivoituneita työntekijöitä, joilla on arvokasta työn osaamista ja epäkohdista huolimatta vastauksista näkyy työhön sitoutuminen.



## LÄHTEET

Ahonen, G. 2010. Työkyvyn taloudellinen merkitys. Teoksessa: Työstä terveyttä. Toim. Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Bakker, A.B., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A.I. 2014. Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1:389-411.

Brodbeck, F.C. 2009. Leadership in Organizations. Teoksessa: An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2.painos). Toim. Chmiel, N. Blackwell Publishing.

Elo, A.-L. & Feldt, T. 2008. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Juva. PS-Kustannus.

Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen tutkimuksen analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittavalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Toim. J.Aaltola & R.Valli. Jyväskylä. PS-kustannus.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2008. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Juva. PS-Kustannus.

Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2008. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Juva. PS-Kustannus.

Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti kesäkuussa 2010. Työsuojaelurahasto. Tampereen yliopisto.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo. Edita.

Heino, T., Hyry, S., Ikäheimo, S., Kuronen, M. & Rajala, R. 2016. Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset HuosTa-hankkeen (2014–2015) päätulokset. Raportti 3/2016. THL. Tampere. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Heino, T., Hyry, S., Ikäheimo, S., Linnosmaa, I., Kuronen, M. & Rajala, R. 2016. Lastensuojelun kustannukset ja palvelujen hinnat. HuosTa-hanke 2014–2015. Työpaperi 11/2016. THL. Tampere. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Hertel, G. & Wittchen. 2009. Work Motivation. Teoksessa: An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2.painos). Toim. Chmiel, N. Blackwell Publishing.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna. Karisto.

Husman, P. & Liira, J. 2010. Työpaikka terveyden edistämisen areenana. Teoksessa: Työstä terveyttä. Toim. Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. Helsinki. Kustannus Oy Duodecim.

Juuti, P. 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa: Työhyvinvointi ja esimiestyö. Toim. Vesterinen, P. WS Bookwell Oy. Juva.

Jäppinen, A.-K. 2012. Onnistu yhdessä. Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Juva. PS-kustannus.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uud. painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Kasvio, A. 2010. Suomalaisen työelämän muutokset työterveyden näkökulmasta. Teoksessa: Työstä terveyttä. Toim. Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. Helsinki. Kustannus Oy Duodecim.

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2008. Hyvinvointi työssä. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Juva: PS-Kustannus.

Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Toim. Aaltola, J. & Valli, R. PS-kustannus. Juva.

Kokko, K. 2008. Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Juva: PS-Kustannus.

Korppoo, L. 2010. Esimiestyön mahdollisuudet ja henkilöstöyksikön rooli. Teoksessa: Työstä terveyttä. Toim. Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede vol.11, no.17-99.

KvaliMot. 2016. Hyvä tutkimuskäytäntö. Viitattu 19.11.2016. Saatavilla: [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_1\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html)

Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Turun Yliopiston julkaisuja. Tampere. Painosalama.

Le Blanc, P., de Jonge, J. & Schaufeli, W. 2009. Job Stress and Occupational Health. Teoksessa: An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2.painos). Toim. Chmiel, N. Blackwell Publishing.

Lehto, A.-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa: Työ murroksessa. Toim. Kasvio, A. & Tjäder, J. Keuruu. Otava.

Lehto, A.-M., Sutela, H. & Pärnänen, A. 2015. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. STM:n tilaama selvitys Tilastokeskukselta. Sosiaali- ja terveystieteiden raportteja ja muistioita 2015:33. STM. Helsinki.

L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 28.5.2016. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301#Pidp1026192>

L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 28.5.2016. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L1P3>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 29.5.2017. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Manninen, O. 2009. Työelämäosaamisen käsikirja. Tampere. Domus Print.

Mauno, S. & Kinnunen, U. 2008. Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Juva: PS-Kustannus.

Metsämuuronen, J. 2000. SPSS aloittelevan tutkijan käytössä. Metodologia-sarja 5. Jaabes. Viro.

Mäkinen, J.-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveystieteiden raportteja ja muistioita 2014:18. Helsinki. STM.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. WS Bookwell Oy. Juva.

Rantanen, J. & Kinnunen, U. 2008. Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Juva: PS-Kustannus.

- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita. Helsinki.
- Rousu, S. 2007. Lastensuojelun tuloksellisuuden arviointi organisaatiossa. Näkyvät todellisuus näkyväksi. Tampereen yliopisto. Helsinki.
- Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S.-M., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, R. & Hämäläinen, J. 2016.
- Salojärvi, S. 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa: Työhyvinvointi ja esimiestyö. Toim. Vesterinen, P. WS Bookwell Oy. Juva.
- Simola, A. & Kinnunen, U. 2005. Organisaatio ja hyvinvointi. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Juva: PS-Kustannus.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU. Unipress.
- Talentia. 2017. Talentian linjaukset sosiaalihuollon henkilöstön mitoittamisesta. Viitattu 29.5.2017. Saatavissa: [http://www.talentia.fi/files/87/Mitoituksen\\_linjaus.pdf](http://www.talentia.fi/files/87/Mitoituksen_linjaus.pdf)
- TENK. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2009. Helsinki. Viitattu 12.6.2016. Saatavissa: [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Tuomi, K. 2007. Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. Teoksessa: Työ murroksessa. Toim. Kasvio, A. & Tjäder, J. Keuruu. Otava.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.
- Työhyvinvointikysely. 2016. Sykettä työhön. Työhyvinvoinnin kohtaamispaikka. Saatavilla: <http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointikysely/Tyohyvinvointikysely.pdf>
- Vataja, K., Seppänen-Järvelä, R. & Vanhanen, T. 2007. Sosiaalitoimisto työympäristönä Sosiaalitoimistojen tarkastelua työyhteisöjen ja työn organisoinnin näkökulmasta. Yhteiskuntapolitiikka 72 (2007):4.
- Vesterinen, P. 2005. ”Aamulla, kun herää, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän”. Teoksessa: Työhyvinvointi ja esimiestyö. Toim. Vesterinen, P. WS Bookwell Oy. Juva.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen – strateginen kilpailutekijä. Helsinki. Edita Publishing Oy.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva. PS-kustannus.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Tammi.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki. Books on Demand.

West, M.A. 2009. Effective Teams in Organizations. Teoksessa: An introduction to work and organizational psychology. A European perspective (2.painos). Toim. Chmiel, N. Blackwell Publishing.

## LIITTEET 1-8

### LIITE 1. Työhyvinvointikysely

#### Perustiedot:

1. Ikä: 18-24\_\_\_\_\_ 25-35\_\_\_\_\_ 36-45\_\_\_\_\_ 46-55\_\_\_\_\_ yli 56\_\_\_\_\_
  2. Kuinka paljon sinulla on sosiaalialan työkokemusta?  
0-3 vuotta\_\_\_\_\_ 4-10 vuotta\_\_\_\_\_ 11-20 vuotta\_\_\_\_\_ yli 21 vuotta\_\_\_\_\_
  3. Työyksikkö: perhetyö\_\_\_\_\_ sosiaalityö\_\_\_\_\_ sosiaalipäivystys\_\_\_\_\_
  4. Kuinka pitkään olet toiminut nykyisessä työtehtävässäsi?  
0-3 vuotta\_\_\_\_\_ 4-6 vuotta\_\_\_\_\_ 7-10 vuotta\_\_\_\_\_ yli 10 vuotta\_\_\_\_\_
  5. Onko työsuhteesi \_\_\_\_\_ Määräaikainen\_\_\_\_\_ Vakituinen\_\_\_\_\_
  6. Oletko ollut sairauslomalla työhön liittyvien syiden vuoksi viimeisen viiden vuoden aikana?  
Kyllä\_\_\_\_\_ En\_\_\_\_\_
- Jos vastasit edelliseen kyllä, vastaa seuraavaan kysymykseen.  
Mistä syystä olet ollut sairauslomalla? Valitse vain yksi vaihtoehtoista.  
Työn fyysiset olosuhteet, esim. työympäristö \_\_\_\_\_  
Työn psyykkiset syyt, esim. työilmapiiiri, työn määrä, tmv. \_\_\_\_\_  
Muu syy, mikä? \_\_\_\_\_

Arvioi alla olevalla asteikolla 1–5 seuraavat työtäsi ja työyhteisöäsi kuvaamat väittämät:

1 = erittäin huonosti 2 = huonosti 3 = kohtalaisesti 4 = hyvin 5 = erittäin hyvin

#### Esimiestyö ja johtaminen

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 7. Tiedän mitä esimieheni odottaa minulta                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Esimies käy säännöllisesti kehityskeskustelun kanssani                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Ymmärrän miten työn tavoitteet liittyvät organisaation kokonaistavoitteisiin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Saan riittävästi tukea esimieheltäni työtehtäviin                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Saan työstäni riittävästi palautetta  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Koen tulevani kuulluksi esimiehen taholta                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Esimies kohtelee kaikkia tasapuolisesti                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Esimies ottaa alaiset mukaan päätöksentekoon ja kehittämiseen               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Viestintä johtotasolta on suoraa ja avointa                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Esimies tukee kehittymistä työssä   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

#### Työ ja osaaminen

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 17. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuut ovat selkeät             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Työssäni tarvittavat välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Ergonomia on huomioitu työpaikallani                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Kehittämisideat ovat työpaikallani tervetulleita                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Vastuu on jaettu tasapuolisesti                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Lisäkoulutus on työssäni mahdollistettu                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Työntekijän yksilölliset vahvuudet otetaan huomioon                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Työ on sopivan haastavaa   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Työmotivaationi on hyvä  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

#### Työyhteisö

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 27. Työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Työpaikallani hyväksytään erilaisuus                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Työntekoa häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 30. Työyhteisössäni pyydetään ja annetaan apua toisille | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. Työyhteisössäni käyttäydytään asiallisesti          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. Työyhteisöni voi mielestäni kokonaisuudessaan hyvin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. Koen, että työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. Tulen kuulluksi työyhteisössäni                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. Työtehtävät jaetaan reilusti työntekijöiden kesken  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

#### **Työhyvinvointi ja työkyky**

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 37. Työssäni on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. Työni tukee jaksamistani   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa keskenään                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. Työn henkiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41. Työn fyysiset vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. Työn määrä on sopiva   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. Työn uhkatekijät on huomioitu ja työolosuhteet ovat turvalliset  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. Työntekijöitä on riittävästi                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 45. Työssäni on tarjolla säännöllistä työnohjausta                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. Työntekijöille on tarjolla työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

#### **Vastaa seuraaviin kysymyksiin omin sanoin.**

47. Millaiseksi arvioit oman työhyvinvointisi tällä hetkellä?

48. Mitkä työhyvinvointia edistävät tekijät ovat mielestäsi hyvin huomioitu työpaikallasi?

49. Mitä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä työpaikallasi pitäisi kehittää?

50. Vapaa sana

Kiitos vastauksistasi!

Kysely on muokattu tämän pohjalta: Työhyvinvoinnin kohtaamispaikka Lähde: Työkykyvaltti, työhyvinvointia kehityskeskustelulla –hanke [www.sykettätyöhön.fi](http://www.sykettätyöhön.fi) Työturvallisuuskeskus TTK 2011.

## LIITE 2. Esimerkki teemoittelusta ensimmäisen avoimen kysymyksen osalta

pelkistetty ilmaus	alakategoria	yläkatgoria
<ul style="list-style-type: none"> <li>*mahdollisuus säännölliseen työnohjaukseen</li> <li>•työnohjauksen toimivuus ja oman asiantuntijuuden hyödyntäminen</li> <li>•työnohjaus järjestetty, siinäpä kaikki</li> <li>•mahdollisuus purkaa vaikeita tilanteita tuoreeltaan työnohjaajan kanssa</li> <li>•vartijan käyttö/vahtimestari</li> <li>•ylitöitä rajataan, jos niitä tulee, ne pidetään vapaana</li> <li>•noudatetaan työaika yhteisellä päätöksellä</li> <li>•kuormitus sopivaa, työmäärä mahdollistaa asiakkaiden kohtaamisen laadukkuuden ja reaaliaikaisen ja lakisääteisen puuttumisen</li> <li>•työterveys</li> <li>•työergonomia ja fysioterapeutin mahdollisuus</li> <li>•mahdollisuus käyttää terveydenhuoltoa tukena, esim. psykologi 3x vuodessa</li> <li>•useimmilla on omat pysyvät työhuoneet</li> <li>•yhteinen hyvä tila edesauttaa vuorovaikutusta työkavereiden kanssa</li> </ul>	Turvallisuus	TYÖHYVINVOINTI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• yhteiset tiimipäivät pääsääntöisesti kerran viikossa</li> <li>• yhteinen kiva tekeminen työssä ja työn ulkopuolella</li> <li>• tyky-päivät ja pikkujoulut, yhteistä ajanvietettä työpäikan ulkopuolella</li> <li>• työyhteisön ilmapiiri on hyvä</li> <li>• työkavereiden kanssa keskustelu on avointa</li> <li>• apua ja tukea on saatavilla</li> <li>• työparit on huomioitu hyvin</li> <li>• työyhteisö on avoin ja monipuolinen</li> <li>• huumoria on riittävästi</li> <li>• mahdollisuus purkaa tilanteita tuoreeltaan joko esimiehen tai työkaverin kanssa</li> <li>• hyvä esimies</li> <li>• esimies on joustava</li> <li>• esimies ottaa huomioon toiveet ja jokaisen elämäntilanteen</li> <li>• ei turhaa nipotusta esimieheltä</li> <li>• esimiehen tavoitettavuus</li> <li>• johtaja on hyvin kartalla tilanteesta ja tekee kaikkensa</li> <li>• esimies ymmärtää työntekijälle tulevia työn vaatimuksia</li> <li>• esimiehen panos työyhteisön hyvinvointiin, tekee selkeästi parhaansa</li> </ul>	Sosiaalinen hyvinvointi	TYÖHYVINVOINTI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• motivoituneet sekä osaavat työntekijät/työkaverit</li> <li>• Kehityskeskustelut säännöllisesti</li> <li>• Esimiehen tuki</li> <li>• työyhteisön tuki</li> <li>• Mahdollisuus saada äänensä kuuluviin toiminnan kehittämiseksi</li> <li>• Saa hoitaa työnsä omalla tyyllillä ja se on ok</li> <li>• Työyhteisön tuki ja jaksamisen kulttuuri edistävät hyvinvointia työssä</li> <li>• Työyhteisön työskentely yhteisen hyvinvoinnin puolesta, samaistumiskyky ja reagointi siihen</li> <li>• Työyhteisön tietoinen päätös pitää kiinni yhteisistä suunnittelutunneista, riittävästä tauosta, mennään työnohjaukseen</li> </ul>	Arvostus	TYÖHYVINVOINTI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutus</li> <li>• vuorotteluvapaan mahdollistaminen</li> </ul>		



<ul style="list-style-type: none"> <li>• pyrkimys asioiden kehittämiseen</li> <li>• työn kehittäminen on mahdollistettu</li> <li>• työyhteisössä on halu edistää työhyvinvointia ja kehittää toimintaa siihen liittyen, mutta työn arjessa nämä meinaa jäädä unohduksiin kiireen vuoksi</li> </ul>	<b>Itsensä toteuttaminen ja kasvun tarpeet</b>	<b>TYÖHYVINVOINTI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työhyvinvoinnissa on kehittämisen paikka, jotain on jo parantunut ja asioista keskustellaan</li> <li>• työn määrä aiheuttaa sen, ettei voi osallistua työhyvinvointia edistävään toimintaan</li> <li>• vastuiden epätasapaino</li> <li>• työn määrä kuormittaa esimiestasolla ja työntekijätasolla</li> <li>• kuormitus suurta</li> <li>• ei tule mitään hyvää mieleen</li> </ul>	<b>Työstressi ja työkuormitus</b>	<b>TYÖUUPUMUS</b>

**LIITE 3. Esimerkki teemoittelusta toisen avoimen kysymyksen osalta**

<b>pelkistetty ilmaus</b>	<b>alakategoria</b>	<b>yläkatgoria</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• pitkät ja raskaat työvuorot</li> <li>• kohtalaisen hyvä, parempi voisi olla</li> <li>• kohtalainen</li> <li>• henkilökohtaisen elämän asiat heikentävät työhyvinvointia</li> <li>• työn rajaaminen, työergonomia huomioitu, työparityöskentely sujuu hyvin</li> <li>• työyhteisön sisäiset asiat ja niiden asianmukainen hoitamattomuus kuormittaa paljon, rehellisyys ja muutamat työyhteisön jäsenet, asioiden jakaminen ja työparityöskentely tukee</li> <li>• työtilanne muuttumassa paremmaksi</li> <li>• tietoinen huomioiminen omassa asenteessa ja toimissa vaatii</li> <li>• kokemus siitä, että työhyvinvointi voi romahtaa nopeasti</li> </ul>	<b>Hyvä</b>	<b>TYÖHYVINVOINTI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyvä, koska opinnot työn ohella ovat päättyneet</li> <li>• Hyvä</li> <li>• Erittäin hyvä, koska työnkuva muuttunut</li> <li>• Erittäin hyvä esimiehen ansiosta</li> <li>• työpari työskentely tukee, kotikäynnit mielekkäitä, työparin kanssa saa jakaa asioita</li> <li>• työ mielekästä ja arvokasta, hyvä huumori työyhteisössä</li> </ul>	<b>Melko hyvä, mutta mietittävää</b>	<b>TYÖHYVINVOINTI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• huono sisäilma aiheuttaa oireita</li> <li>• opintovapaa lisäsi jaksamista, työmäärä ja haastavat asiakaskeissit pelottavat, laadukkuus kärsii</li> <li>• huoli työyhteisön kuormittumisesta</li> <li>• kuormittava työ, liikaa töitä, liian vähän työntekijöitä, työn rajaaminen auttaa</li> <li>• työ on mielekästä, työyhteisö mukava, työ on tosi kuormittavaa</li> <li>• raskaat ja haastavat työtehtävät, palautuminen hidasta</li> <li>• lyhyt aika vasta työssä, työn imu ei ole vienyt</li> <li>• työn rajaamisen opettelu siten, työ mielekästä ja tuottaa iloa, halu olla tunnollinen ja tehdä arvojen mukaista työtä, onko mahdollista</li> <li>• tietoisuus siitä, että työhyvinvointi voi nopeasti heiketä ras- kaassa ja nopeatempoisessa työssä</li> <li>• huoli työyhteisön jaksamattomuudesta ja uupumisesta, työmäärä hallitsematon ja siitä riittämättömyyden tunne, aika ei riitä tekemään työtä ammattitaitoisesti ja laadukkaasti</li> </ul>	<b>Kohtalainen</b>	<b>TYÖHYVINVOINTI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• liiallinen työmäärä, asioita ei ehdi hoitaa</li> <li>• liiallinen työmäärä ja kiire, sairasloman tarve</li> <li>• liian paljon vaativia työtehtäviä, liian paljon asiakkaita, kykenemättömyys hoitaa työtä laadukkaasti näistä syistä</li> <li>• työ vaativaa ja työmäärä liiallinen, työyhteisö tukee</li> </ul>	<b>Heikko</b>	<b>TYÖUUPUMUS</b>

#### LIITE 4. Kehittämistoimenpide-ehdotuksia

KEHITTÄMISIDEOITA	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työparityöskentelyä mahdolliseksi kaikille</li> <li>• vastuut tasapainoon eri ammattiryhmien välillä</li> <li>• moniammatillisen yhteistyön tiivistäminen</li> <li>• työtapojen kehittäminen</li> <li>• esimiehen tulisi voida seurata tiiviisti työntekijöiden jaksamista</li> <li>• tasa-arvoisuutta, tasapuolisuutta</li> <li>• avointa ja rehellistä keskustelua esimieheltä</li> <li>• johtajuuden kehittäminen, vahvistaminen, oikein kohdentaminen</li> <li>• esimiehen johdonmukaisuutta</li> <li>• toive tulla paremmin kuulluksi esimiehen taholta</li> <li>• ohjaus, neuvonta ja tuki esimieheltä</li> <li>• uusien työntekijöiden perehdyttäminen</li> <li>• esimiehen yksilöllinen tuki</li> </ul>	<p><b>SOSIAALINEN HYVINVOINTI</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• rakennus kuntoon</li> <li>• työympäristö on huono, oireilua huonon sisäilman vuoksi</li> <li>• turvallisuusasiat mietittyttä, työ tunkeutuu omaan vapaa-aikaan ja perhe-elämään</li> <li>• ergonomia</li> <li>• fyysiset työtilat ala-arvoisessa kunnossa</li> <li>• työvälineet ja työhuoneet uusiksi</li> </ul>	<p><b>FYYSINEN TURVALLISUUS</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• osaamisen kehittäminen ja johtaminen näkyvämmäksi</li> <li>• tiedotus työntekijöitä koskevista asioista, esim. sisäilmatutkimuksen tulokset</li> <li>• yhtenäiset käytännöt, esim. asiakirjapohjat</li> <li>• työn järkevämpi organisointi, jotta lain vaateet ja käytäntö voivat kohdata.</li> <li>• painopiste ennaltaehkäisevään työhön</li> <li>• erikoistumista ja riittävät konsultaatiopalvelut vaativan työn oikein kohdentamiseksi</li> <li>• selkeämmät käytännöt asiakkuuksien siirtämiseen</li> <li>• työnkuvien ja asiakastyönprosessien tarkentaminen eri ammattiryhmien välillä</li> <li>• tiimien ohjaus selkeämmäksi</li> </ul>	<p><b>ITSENSÄ TOTEUTTAMINEN JA KEHITTÄMISEN TARPEET</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• työnohjaus on alkamassa uudelleen eli nyt ei ole tällä hetkellä mielessä mitään</li> <li>• tunteiden purkamiseen liittyvät keinot</li> <li>• tunteiden tuulettamiselle ei tällä hetkellä ole aikaa ja paikkaa, se tulisi sopia toimiva raskaiden työtilanteiden jälkeinen purkumahdollisuus. Ehkä tämä jo onkin, en ole varma</li> <li>• työasioiden välitön purku, siihen parannusta</li> <li>• yksilöllinen tuki, yksilötyönohjaus</li> <li>• minimoida pitkät työvuorot, ei mahdollista tämän hetken tilanteessa</li> <li>• työvuorojen jakautuminen tasaisemmin</li> <li>• Enemmän tyhy-toimintaa</li> <li>• aktiivisempaa ja säännönmukaisempaa yhdessä tekemistä</li> </ul>	<p><b>PSYKKINEN TURVALLISUUS</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• lisää henkilökuntaa, resurssointi oikein mitoitetuksi</li> <li>• asiakasmäärät ja työ määrä inhimillisemmiksi per työntekijä</li> <li>• työtä on niin paljon; määrääjat, laadukkuus</li> <li>• työn kuormittavuuden vähentäminen ja henkisen paineen vähentäminen -&gt; lisäresurssit</li> <li>• työntekijöitä lisää jakamaan työtaakkaa kohtuulliseksi</li> <li>• liian suuri työtaakka ja resurssi arviointitiimissä</li> <li>• työyhteisön tilanne</li> <li>• työntekijöitä tulisi lisätä, tällä saataisiin merkittävästi työhyvinvointia parannettua</li> <li>• työ jakaantuminen tasaisemmin, työn kuormituksen vähentäminen ja asiakasmäärien vähentäminen -&gt; työntekijöitä lisää</li> <li>• jatkuvat muutokset vaikuttavat työhyvinvointiin esim. vaihtuvat työntekijät</li> </ul>	<p><b>ARVOSTUS, PSYKKINEN HYVINVOINTI</b></p>

**LIITE 5.** Esimiestyön ja johtamisen summamuuttujien Cronbach  $\alpha$ -kertoimet

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Vari- ance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Esimiehen odotukset	32,09	30,023	,607	,842
Esimies käy kehityskeskustelun	32,42	31,314	,332	,865
Ymmärrän työn tavoitteet	32,18	30,591	,569	,845
Saan tukea esimieheltä	32,67	27,104	,792	,823
Saan riittävästi palautetta	33,42	30,314	,499	,850
Tulen kuulluksi esimiehen taholta	32,64	29,051	,673	,836
Esimies kohtelee tasapuolisesti	32,76	29,377	,533	,847
Esimies ottaa mukaan päätöksentekoon ja kehittämiseen	32,79	28,422	,633	,838
Viestintä johtotasolta on suoraa ja avointa	33,48	31,320	,353	,863
Esimies tukee kehittymistäni	32,55	28,006	,718	,831

**LIITE 6.** Työ ja osaaminen summamuuttujien Cronbach  $\alpha$ -kertoimet**Työ ja osaaminen**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Vari- ance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tehtävät, roolit ja vastuut ovat selkeitä	33,73	19,080	,450	,737
Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia	33,21	21,360	,388	,745
Välineet ja laitteet ovat riittävät ja kunnossa	33,48	21,758	,221	,767
Ergonomia on huomioitu	33,55	21,006	,246	,769
Kehittämisideat ovat tervetulleita	33,27	20,892	,404	,743
Vastuu on jaettu tasa- puolisesti	33,79	20,172	,549	,726
Lisäkoulutus on mahdol- listettu	33,39	20,059	,460	,735
Yksilölliset vahvuudet otetaan huomioon	33,61	18,934	,559	,719
työ on sopivan haasta- vaa	33,27	19,892	,464	,734
työmotivaationi on hyvä	33,06	19,621	,577	,720

**LIITE 7.** Työyhteisön summamuuttujien Cronbach  $\alpha$ -kertoimet**Työyhteisö**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Vari- ance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Työyhteisössä viestitään avoimesti ja rehellisesti	33,52	31,320	,728	,892
Työpaikallani hyväksy- tään erilaisuus	32,73	32,017	,624	,898
Häiritsevät asiat otetaan avoimesti puheeksi ja ratkaistaan	33,52	32,070	,677	,895
Työyhteisössä pyyde- tään ja annetaan apua toisille	32,70	32,030	,679	,895
Työyhteisössä käyttäy- dytään asiallisesti	32,70	33,218	,663	,897
Työilmapiiriin liittyvät asiat ovat kunnossa	33,15	30,383	,712	,893
Työyhteisöni voi koko- naisuudessaan hyvin	33,70	31,405	,591	,902
Koen, että työyhteisös- säni ei esiinny kiusaa- mista	32,82	31,716	,609	,900
Tulen kuulluksi työyhteis- össäni	32,88	31,797	,802	,889
Työtehtävät jaetaan reilusti työntekijöiden kesken	33,39	32,121	,612	,899

**LIITE 8.** Työhyvinvoinnin ja työkyvyn summamuuttujien Cronbach $\alpha$ -kertoimet**Työhyvinvointi ja työkyky**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Vari- ance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Työssä on riittävästi työ- tyytyväisyyttä tukevia tekijöitä	29,48	48,008	,601	,895
Työ tukee jaksamistani	29,70	41,655	,819	,878
Työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa keskenään	29,24	42,127	,726	,883
Työn henkiset vaatimuk- set ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa	29,30	41,968	,735	,883
Työn fyysiset vaatimuk- set ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa	28,79	48,547	,391	,902
Työn määrä on sopiva	30,12	37,985	,767	,882
Työn uhkatekijät on huomioitu ja työolosuh- teet ovat turvalliset	29,61	41,496	,750	,882
Työntekijöitä on riittävä- sti	30,88	42,360	,591	,894
Työssä on tarjolla sään- nöllistä työnohjausta	28,61	45,809	,602	,892
Työntekijöille on tarjolla työhyvinvointia ylläpitä- vää toimintaa	29,91	43,210	,593	,893